

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 04-01-2024

Nuevo Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2007

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos. -
Presidencia de la República.

FELIPE DE JESÚS CALDERÓN HINOJOSA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 13 y 37, fracciones VI bis, XVIII y XVIII bis, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2, 13, 67, 68, 69 y demás relativos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, he tenido a bien expedir el siguiente

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Capítulo Primero Disposiciones Generales

Artículo 1.- El presente ordenamiento tiene por objeto reglamentar la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Párrafo adicionado, DOF 04-01-24

En la aplicación del presente reglamento debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala la prohibición de todo tipo de discriminación que vulnere los derechos de las personas, y lo dispuesto en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Párrafo adicionado, DOF 04-01-24

Son susceptibles de aplicación para este reglamento, las acciones afirmativas encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en materia del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada,

así como promover acciones que favorezcan la inclusión y profesionalización de personas jóvenes, indígenas, afrodescendientes, afromexicanas y con discapacidad, conforme a los principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados y convenios internacionales, y demás disposiciones aplicables.

Artículo reformado, DOF 04-01-24

Artículo 2.- Para efectos del presente reglamento, además de lo previsto en el artículo 3 de la Ley, se entiende por:

I. Ascenso: la promoción de un servidor público de carrera a un mayor rango o grupo en la estructura jerárquica de la dependencia en la que labora o presta sus servicios;

II. Capacidades profesionales: el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades del servidor público de carrera, las cuales se refieren a las competencias requeridas para el adecuado desempeño en un puesto, y serán objeto de evaluación y, en su caso, certificación;

III. Convenio: el acto jurídico al que se refiere el artículo 43 de la Ley, que celebran las dependencias con las autoridades federales, las entidades federativas, los municipios, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los organismos públicos o privados para fortalecer el desarrollo profesional del servidor público de carrera;

IV. Cuerpo de función: la clasificación de la rama de cargo o puesto con base en grupos de funciones vinculadas por sus actividades y capacidades profesionales y que es la base para permitir la movilidad vertical u horizontal de los servidores públicos de carrera mediante los procesos de profesionalización;

V. DGRH: las unidades administrativas de las dependencias encargadas de la administración de los recursos humanos, cualquiera que sea su nivel o denominación;

VI. Expediente: el conjunto de documentos del concurso o del servidor público de carrera que debe integrar la DGRH con relación a su ingreso, permanencia y separación del sistema, el cual se va integrando conforme se actualiza cada uno de los procesos o procedimientos de los subsistemas del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada;

VII. Experiencia: los conocimientos y habilidades adquiridas a través del tiempo, para lo cual se debe considerar, entre otros elementos, el orden y duración en los puestos desempeñados en el sector público, privado o social, el nivel de responsabilidad, de remuneración y la relevancia de las funciones o actividades encomendadas;

VIII. Finalista: la persona que en un concurso de selección apruebe las etapas señaladas en las fracciones I, II, III y IV del artículo 34 de este reglamento;

IX. Incentivo: la distinción con el que una dependencia motiva a los servidores públicos de carrera para que sean más eficaces y eficientes en sus resultados de desempeño esperados, y propicien su satisfacción laboral y desarrollo profesional;

X. Ley: la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal;

XI. Mérito: el conjunto de elementos que componen la trayectoria profesional del servidor público de carrera, la cual se integra con aquellos elementos, resultados o merecimientos que permitan acreditar o reconocer objetivamente su calidad profesional en su desempeño, entre los cuales se pueden considerar: sus evidencias de experiencia, sus estudios y actividades de formación o difusión, sus capacidades profesionales, los resultados de desempeño, sus logros, sus distinciones y las contribuciones a la dependencia para cumplir con los objetivos de la misma, así como aquellos aspectos que determine la Unidad;

XII. Movimiento o trayectoria lateral: los cambios del servidor público de carrera a otro puesto con características y perfil equivalentes, homólogos o afines, en la misma u otra dependencia;

XIII. Persona servidora pública de libre designación: la persona física que ocupa un puesto de libre designación y que no adquiere los derechos del Servicio Profesional de Carrera, pero está sujeta a los procedimientos de evaluación del desempeño;

XIV. Programa Anual de Planeación del Sistema: el documento que emiten los Comités Técnicos de Profesionalización conforme a lo dispuesto en las fracciones IV y VI del artículo 75 de la Ley, mediante el cual se proponen acciones y metas específicas en materia de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación en las dependencias, y su elaboración debe atender lo dispuesto por la Secretaría;

XV. Programa Operativo Anual del Sistema: el documento que, en términos del artículo 64 de la Ley, elabora la Secretaría con el apoyo de las dependencias y funge como mecanismo de evaluación de la operación del Sistema, a efecto de contar con elementos suficientes para su perfeccionamiento;

XVI. Promoción: el mecanismo de movilidad para que un servidor público de carrera ocupe un cargo dentro del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, derivado del desarrollo profesional o por reconocimiento de elementos de mérito;

XVII. Puestos de designación directa: los puestos que no están sujetos a la Ley, en virtud de que el procedimiento para realizar la designación o expedir el nombramiento de su titular, se encuentra previsto expresamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o en alguna otra ley;

XVIII. Puestos de libre designación: los puestos que cumplen con los requisitos de excepción señalados en el artículo 91 de este reglamento, así como con los criterios

generales establecidos por la Secretaría, y están sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño del Sistema;

XIX. Rebeldía: la falta de respuesta del servidor público de carrera formalmente requerido para que comparezca a la defensa de sus derechos dentro de un plazo determinado en alguno de los procesos o procedimientos previstos en la Ley o en este reglamento, y

XX. Unidad: la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría.

Artículo 3.- Para efectos administrativos, la interpretación del presente Reglamento corresponderá a la Secretaría en lo relativo a la programación, dirección, coordinación, control, evaluación y seguimiento de la operación y funcionamiento del Sistema.

Artículo 4.- La actuación de los servidores públicos de carrera y la operación del Sistema se sujetará a los siguientes principios:

- I. Legalidad: Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables;
- II. Eficiencia: Es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles;
- III. Objetividad: Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuizar o atender a apreciaciones carentes de sustento;
- IV. Calidad: Es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos;
- V. Imparcialidad: Es actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna;
- VI. Equidad: Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política;

Fracción reformada DOF 04-01-2024

- VII. Competencia por mérito: Es la valoración integral de las capacidades de las personas aspirantes a ingresar al Sistema, así como de los servidores públicos de carrera, que se efectúa con base en la relación que existe entre los siguientes elementos: experiencia, estudios y actividades de formación y difusión, actitudes, competencias, resultados de desempeño en el cumplimiento de sus programas de trabajo, logros, y contribuciones que

realizan para el cumplimiento de los objetivos institucionales de las dependencias, y

Fracción reformada DOF 04-01-2024

VIII. Igualdad de género: Es el acceso de las mujeres y hombres a las mismas posibilidades y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos que reconoce la Ley y el presente reglamento.

Capítulo Segundo
De los Servidores Públicos de Carrera

Artículo 5.- Los servidores públicos de carrera se clasifican en:

I. Eventuales:

- a) Los de primer nivel de ingreso que se encuentran en su primer año de desempeño;
- b) Los nombrados con motivo de los casos excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley;
- c) Los que ocupen temporalmente un puesto del Sistema por virtud de un convenio, y

II. Titulares:

- a) Los que ingresan al Sistema, mediante concurso público y abierto, con excepción de los señalados en el inciso a) de la fracción anterior, y
- b) Los que ingresan al Sistema, cuando han obtenido su nombramiento al acreditar cumplir los requisitos y las evaluaciones que se hayan establecido para ese propósito.

Párrafo adicionado DOF 04-01-24

Los servidores públicos de carrera eventuales a que se refiere la fracción I, inciso a, de este artículo, tienen los derechos a que se refiere el artículo 10 de la Ley, excepto los previstos en sus fracciones I, VII y VIII, los cuales adquirirán en caso de que se otorgue el nombramiento como titular.

Artículo 6.- El nombramiento que se otorgue a los servidores públicos de carrera deberá contener, al menos, la siguiente información:

Fracción reformada DOF 04-01-2024

- I. Clasificación del servidor público de carrera, según corresponda, en titular o eventual;

Fracción reformada DOF 04-01-2024

- II. Nombre del servidor público de carrera;

III. Rango que tendrá el servidor público de carrera; Fracción reformada DOF 04-01-2024

IV. Denominación del puesto; Fracción reformada DOF 04-01-2024

V. Fecha a partir de la cual surte efectos el nombramiento; Fracción reformada DOF 04-01-2024

VI. Vigencia del nombramiento, en su caso, y Fracción reformada DOF 04-01-2024

VII. Nombre, puesto y firma de la persona que tiene facultades para emitir el nombramiento, de conformidad con el reglamento interior correspondiente. Fracción reformada DOF 04-01-2024

En todos los casos, el servidor público de carrera al tomar posesión de su puesto, deberá rendir la protesta a que se refiere el artículo 128 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Capítulo Tercero De la Organización del Servicio Profesional de Carrera

Artículo reformado DOF 04-01-2024
Artículo 7.- Corresponde a la Secretaría, a través de la Unidad, programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la implementación, operación y funcionamiento del Sistema.

La Unidad es la responsable de la dirección y coordinación de los subsistemas de Planeación de los Recursos Humanos, de Ingreso, de Desarrollo Profesional, de Capacitación y Certificación de Capacidades, de Evaluación del Desempeño, de Separación, y de Control y Evaluación, en términos del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública y demás disposiciones aplicables.

La operación integral de los subsistemas a que se refiere el párrafo anterior corresponde a las unidades administrativas que determine el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

Capítulo Cuarto Del Consejo Consultivo del Sistema

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 8.- La persona titular de la Secretaría preside el Consejo y designa a las personas servidoras públicas que deben ocupar la Vicepresidencia y la Secretaría Técnica de dicho Consejo.

En casos de ausencia de la persona titular de la Presidencia del Consejo, las sesiones serán presididas por la persona titular de la Vicepresidencia.

Artículo 9.- Para efectos del artículo 70 de la Ley, los responsables de cada subsistema serán:

Fracción reformada, DOF 04-01-24

- I. La persona titular de la Unidad, en su carácter de responsable de la dirección y coordinación de los subsistemas, y

Fracción reformada, DOF 04-01-24

- II. Las personas titulares de las unidades administrativas que determine el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

Artículo 10.- Con excepción de los presidentes de los Comités Técnicos de Profesionalización de cada dependencia, los demás miembros del Consejo podrán nombrar a sus respectivos suplentes, cuyo nivel jerárquico en el caso de los representantes de las Secretarías de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, así como de los responsables de los subsistemas deberá corresponder al nivel jerárquico inmediato inferior al del miembro titular.

Artículo 11.- Los representantes de los sectores social, privado y académico en el Consejo participarán con carácter honorífico, y serán invitados a propuesta del Presidente del mismo.

Artículo reformado DOF 04-01-24

Artículo 12.- El Consejo debe sesionar de manera ordinaria una vez al año y de manera extraordinaria a convocatoria de la persona titular de su Presidencia. Sus determinaciones se deben tomar por mayoría de las personas integrantes presentes; en caso de empate, la persona titular de la Presidencia tendrá voto de calidad. El quórum para sesionar se integra con más de la mitad de sus integrantes.

La persona titular de la Secretaría Técnica debe levantar una minuta de los acuerdos adoptados en cada sesión, la cual para su validez sólo requiere ser suscrita por la persona titular de la Presidencia del Consejo o por la persona titular de la Vicepresidencia, cuando ésta presida la sesión, y por la persona titular de la Secretaría Técnica.

Capítulo Quinto De los Comités Técnicos de Profesionalización

Artículo 13.- El Comité Técnico de Profesionalización es el cuerpo colegiado a través del cual cada dependencia establece las particularidades que debe tener el

Servicio Profesional de Carrera en su ámbito de competencia, de conformidad con lo previsto en la Ley, este Reglamento y las demás disposiciones aplicables.

A solicitud del Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia, la Secretaría aprobará la constitución o desaparición de los Comités Técnicos de Profesionalización de los órganos administrativos desconcentrados, previo análisis de la justificación que al efecto se presente.

Dichos Comités tendrán las mismas facultades que la Ley y este Reglamento establecen para el Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia y estarán representados por el Presidente de este último, en el Consejo Consultivo.

Artículo 14.- Los Comités Técnicos de Profesionalización estarán integrados por:

Fracción reformada DOF 04-01-24

- I. La persona titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente de cada dependencia, según corresponda, quien lo preside;

Fracción reformada DOF 04-01-24

- II. La persona titular de la DGRH o la persona servidora pública del área de recursos humanos que designe la persona titular de la dependencia cuando aquélla se encuentre ausente temporalmente o esté vacante el puesto, o no sea servidora pública de carrera. Esta persona debe fungir como secretaria técnica, y
- III. Un representante de la Secretaría, que será el titular del Órgano Interno de Control en la dependencia, salvo que la propia Secretaría designe a otro servidor público.

Los miembros del Comité Técnico de Profesionalización podrán ser representados por algún servidor público de nivel jerárquico inmediato inferior, en el entendido que no podrán hacerse representar en más de dos ocasiones consecutivas.

Artículo 15.- Los Comités Técnicos de Profesionalización tendrán, además de las que señala la Ley, las siguientes atribuciones:

- I. Establecer las disposiciones que regulen su funcionamiento, así como las del Comité Técnico de Selección;
- II. Definir su calendario de reuniones;
- III. Solicitar a la Secretaría la constitución o desaparición de Comités Técnicos de Profesionalización en los órganos administrativos desconcentrados;

Fracción reformada DOF 04-01-24

- IV. Determinar, dentro del plazo de cuarenta y cinco días naturales de aquél en que se encuentre vacante un puesto del Sistema o se cree uno nuevo, el

momento en que debe iniciarse el procedimiento para cubrirlo, conforme a lo establecido en el Programa Anual de Planeación del Sistema;

Fracción reformada DOF 04-01-24

- V. Invitar a sus sesiones a la persona titular de la dependencia, así como a personas especialistas de instituciones de educación superior, de empresas, de asociaciones civiles especializadas, nacionales o internacionales, de colegios de profesionistas, o a otras personas servidoras públicas. Estas personas invitadas sólo tienen derecho a voz, y
- VI. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

Artículo 16.- Para la validez de las sesiones del Comité Técnico de Profesionalización se requerirá la asistencia de la totalidad de sus miembros o representantes. Sus resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Capítulo Sexto

De los Comités Técnicos de Selección

Artículo 17.- Los Comités Técnicos de Selección son los cuerpos colegiados que se integran en cada dependencia, así como en los órganos administrativos desconcentrados de la misma, para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción en el Sistema.

Los Comités Técnicos de Selección se integrarán por:

- I. El superior jerárquico inmediato del puesto vacante, quien lo presidirá;

Fracción reformada DOF 04-01-24

- II. Una persona representante de la Secretaría designada por la persona titular del Órgano Interno de Control en la dependencia o, en su caso, en el de sus órganos administrativos desconcentrados de que se trate, salvo que la Secretaría designe a otra persona servidora pública.

Párrafo reformado DOF 04-01-24

La representación debe realizarse en términos de lo dispuesto por la Secretaría y, en ningún caso puede recaer en una persona servidora pública adscrita al Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones, ni al Área de Responsabilidades, de los órganos internos de control, y

Fracción reformada DOF 04-01-24

- III. La persona titular de la DGRH de la dependencia o, en su caso, la de sus órganos administrativos desconcentrados, y en su defecto, por la persona servidora pública del área de recursos humanos de la dependencia o, en su caso, la de sus órganos administrativos desconcentrados, que designe el Comité Técnico de Profesionalización, cuando la persona titular se encuentre

ausente temporalmente, su puesto vacante, o no sea servidor público de carrera. Esta persona debe fungir como secretaria técnica.

El Comité Técnico de Selección sesionará con la totalidad de sus miembros o sus representantes y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. Los miembros a que se refieren las fracciones II y III de este artículo sólo podrán ser representados por un servidor público de nivel jerárquico inmediato inferior y no podrán hacerse representar en más de dos ocasiones consecutivas.

Cuando la vacante corresponda al Órgano Interno de Control, la Secretaría designará al representante que integrará el Comité Técnico de Selección.

Cuando la vacante corresponda a la DGRH, incluido el puesto de su titular, el Comité Técnico de Selección se integrará con un servidor público de carrera de distinta unidad administrativa a la DGRH, designado para tal efecto por el titular de la dependencia o, cuando la vacante en la DGRH corresponda a un órgano administrativo desconcentrado, por el Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia.

Artículo 18.- Los Comités Técnicos de Selección tendrán, en adición a las que señala la Ley, las siguientes atribuciones:

- I. Instruir la integración del expediente del concurso de que se trate;

Fracción reformada DOF 04-01-24

- II. Resolver, dentro del plazo de noventa días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, los procedimientos de selección en que intervenga;

Fracción adicionada DOF 04-01-24

- III. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso conforme a lo establecido en el Programa Anual de Planeación del Sistema, y

Fracción recorrida DOF 04-01-24

- IV. Las demás que señale este reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

El Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección convocará a sesión cuando el Comité Técnico de Profesionalización, con motivo de la existencia de una vacante o la creación de una nueva, determine que se deben iniciar los procedimientos de reclutamiento y selección.

Durante los procedimientos respectivos, el Secretario Técnico será responsable de informar oportunamente a los demás miembros del Comité de los avances del concurso, para efectos de lo previsto en la fracción II de este artículo.

Capítulo Séptimo
De la Operación del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 19.- Cada dependencia tendrá a su cargo la operación de los subsistemas, de conformidad con la Ley, este Reglamento y las disposiciones que emita la Secretaría.

Párrafo reformado DOF 04-01-24

El Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia, por sí o por quien éste designe, debe realizar los estudios sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura ocupacional de la dependencia, a efecto de elaborar su Programa Anual de Planeación del Sistema.

Artículo 20.- Las dependencias deberán proporcionar a la Secretaría en los medios, formatos y plazos que la misma determine, la información que se requiera para la evaluación de la operación y funcionamiento de los subsistemas.

Capítulo Octavo

Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos

Primer párrafo reformado DOF 04-01-24

Artículo 21.- En el Subsistema de Planeación de Recursos Humanos se deben efectuar los procesos de registro y análisis de la información que remitan las dependencias a la Secretaría, para la operación del Sistema y toma de decisiones en materia de recursos humanos en la Administración Pública.

En este Subsistema operará el Registro Único del Servicio Público Profesional, con información sistematizada sobre el ingreso, desarrollo, capacitación, certificación, evaluación del desempeño y separación de los servidores públicos de carrera.

La retroalimentación de este Subsistema se hará tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones de éste y los demás subsistemas, a fin de mantener permanentemente actualizadas las necesidades de formación y desarrollo de los recursos humanos.

Artículo 22.- Las dependencias, a través del Comité Técnico de Profesionalización, son responsables de la descripción, de los perfiles y demás requerimientos de los puestos del Sistema que forman parte del Catálogo, así como de su registro y actualización.

Primer párrafo reformado DOF 04-01-24

Artículo 23.- El Catálogo es el instrumento a partir del cual se establecen ramas de cargos o puestos y cuerpos de función, así como la homologación o equivalencia entre puestos conforme a las características de los perfiles, nivel de responsabilidad, remuneraciones, competencia, rango, jerarquía, tipo de funciones o régimen laboral, entre otros aspectos.

La información que contenga el Catálogo será pública.

Primer párrafo reformado DOF 04-01-24

Artículo 24.- El Catálogo debe integrar la información de los puestos del Sistema, relativa a la adscripción, denominación, rama de cargo o puesto, cuerpo de función, código, funciones, perfil del puesto, remuneraciones que correspondan, y la fecha de creación, modificación o supresión del puesto.

La Secretaría se coordinará con las dependencias y, en su caso, con las entidades paraestatales de la Administración Pública Federal para incorporar al Catálogo, la información correspondiente a otros puestos, con la finalidad de identificar posibles candidatos que podrían ser invitados a participar en los concursos de puestos del Sistema.

Artículo 25.- Cuando con motivo de una reestructuración en la Administración Pública Federal se transfieran recursos humanos, cuyos puestos proceda incorporar al Sistema en términos de las disposiciones aplicables, los servidores públicos que los ocupen serán considerados como de libre designación por un plazo máximo de dos años, durante el cual el Comité Técnico de Profesionalización de que se trate, deberá realizar las acciones que correspondan a efecto de que estén en posibilidad de obtener su nombramiento como servidores públicos de carrera, mediante:

- I. La acreditación del resultado satisfactorio en por lo menos una evaluación anual de desempeño, así como la aprobación de las evaluaciones en desarrollo administrativo y calidad previstas en este Reglamento, o
- II. La acreditación de que resultó ganador en el concurso del puesto que ocupa, conforme a lo previsto por este Reglamento.

Para efectos de la fracción I, la Secretaría en coordinación con las dependencias involucradas, establecerá los mecanismos para la elaboración y aplicación de las evaluaciones de desarrollo administrativo y de calidad correspondientes.

Si a la conclusión del plazo máximo de dos años, los servidores públicos a que se refiere este artículo no han obtenido su nombramiento como servidores públicos de carrera por causas imputables a su persona, la dependencia deberá sujetar los puestos a concurso y en caso de que éstos no resulten ganadores, cesarán en sus funciones.

Cuando por virtud de lo previsto en las disposiciones en materia presupuestaria, se autorice a las dependencias el traspaso de recursos destinados a plazas eventuales o al pago de prestación de servicios profesionales por honorarios para plazas presupuestarias, y tal autorización implique la incorporación al Sistema de los puestos que resulten de esos traspasos, los Comités Técnicos de Profesionalización determinarán lo conducente, para efectos de la aplicación de lo establecido en este artículo, respecto de las personas que la DGRH acredite venían ocupando las plazas o prestando los servicios.

Párrafo adicionado DOF 04-01-2024

Cuando se autorice la transformación de puestos de gabinete de apoyo a puestos que formen parte del Sistema, la ocupación de éstos se sujetará a los requisitos de ingreso por concurso establecidos en la Ley, este reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 26.- En los casos en que se supriman puestos del Sistema o se determine alguno de ellos como de libre designación, los servidores públicos de carrera que los ocupen serán reubicados en el Sistema, previa solicitud que formulen a la DGRH y siempre que existan puestos vacantes afines al perfil del puesto del que es titular.

Párrafo adicionado DOF 04-01-2024

Cuando se modifiquen puestos del Sistema por necesidades de reestructura en las dependencias, los servidores públicos de carrera que los ocupen podrán tener continuidad en el nuevo puesto siempre y cuando se cumpla con el perfil del puesto y dichas modificaciones no impliquen cambio de rango o grupo. En caso contrario, el Comité Técnico de Profesionalización, previa solicitud que formulen dichos servidores públicos de carrera a la DGRH, podrá determinar la reubicación de éstos en el Sistema.

Párrafo recorrido DOF 04-01-2024

Corresponderá a la DGRH llevar a cabo, dentro del plazo que al efecto determine el Comité Técnico de Profesionalización, las gestiones tendientes a la reubicación en el Sistema de los servidores públicos a que se refiere el párrafo anterior.

Capítulo Noveno Del Registro Único del Servicio Público Profesional

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 27.- Los Comités Técnicos de Profesionalización son responsables de que, la información correspondiente a los servidores públicos de carrera que laboren en su dependencia, esté integrada al Registro y que se actualice, de conformidad con las disposiciones que emita la Secretaría.

Las DGRH deben actualizar la información a que se refiere el párrafo anterior, en los plazos y términos que establezca la Secretaría, para salvaguardar la calidad, integridad y veracidad de la información.

Artículo 28.- El Registro contendrá la información del Catálogo que permita identificar puestos vacantes en el Sistema, así como los posibles servidores públicos o personas que, en su caso, podrían cubrirlos mediante los procesos de reclutamiento y de selección, o bien por virtud de un convenio.

Capítulo Décimo Del Subsistema de Ingreso

Artículo 29.- Los procesos del Subsistema de Ingreso tienen como propósito atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema, sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

Ningún puesto del Sistema podrá ocuparse sin que esté previamente registrado en el Catálogo.

Artículo 30.- Para la ocupación de puestos de primer nivel de ingreso, la Secretaría se coordinará con las dependencias para llevar a cabo convocatorias anuales en las que se integrarán las vacantes que los Comités Técnicos de Profesionalización determinen sujetar a concurso.

Artículo 31.- El reclutamiento de aspirantes a ocupar los puestos del Sistema se llevará a cabo por conducto de las DGRH. Éstas deberán implementar los mecanismos necesarios para promover la más amplia participación y atraer al mayor número de participantes en las convocatorias, de conformidad con las disposiciones aplicables.

Artículo 32.- Los Comités Técnicos de Selección emitirán convocatorias de acuerdo con las siguientes modalidades:

- I. Dirigidas a servidores públicos en general;
- II. Dirigidas a todo interesado que desee ingresar al Sistema, o
- III. Dirigidas a todo interesado que integre la reserva de aspirantes de la rama de cargo o puesto que corresponda a la vacante en la dependencia tomando en cuenta lo siguiente:

En los casos en que el Comité Técnico de Selección tenga conocimiento de que en la reserva de aspirantes de la dependencia existen personas que podrían ocupar un puesto vacante, podrá optar por esta modalidad para evitar costos, pérdidas o la deficiencia en la prestación del servicio, cuando se presente cualquiera de los supuestos siguientes:

- a) Que un servidor público hubiere resultado ganador de un concurso y, por cualquier causa, se separa del puesto dentro de los doce meses siguientes a su nombramiento;
- b) En los casos en que se acredite que el puesto vacante es de alta rotación;
- c) Que como resultado de un concurso, se hubiere generado una vacante del rango inmediato inferior en la misma área, o existan otras de igual rama de cargo o puesto, susceptible de ocuparse con los finalistas de ese concurso, o

- d) Que por la naturaleza o características del puesto así lo determine el Comité.

En estos supuestos el proceso de selección consistirá en desahogar de manera directa la etapa de entrevista y, en su caso, determinar sobre la designación del candidato ganador.

Cuando la convocatoria esté dirigida a servidores públicos o a la reserva de aspirantes y el concurso se declare desierto, se deberá emitir nueva convocatoria dirigida a todo interesado.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 33.- Los servidores públicos de carrera eventuales a que se refiere el inciso a de la fracción I del artículo 5 de este reglamento tienen derecho a obtener el nombramiento como servidores públicos de carrera titulares, al término del plazo de su designación como eventuales, salvo que en la evaluación de su desempeño obtuvieran una calificación no satisfactoria, no aprobatoria o deficiente, en cuyo caso el nombramiento surtirá efectos únicamente hasta la fecha de su vigencia, sin responsabilidad para la dependencia, y la relación laboral se tendrá por concluida.

La evaluación a que se refiere el párrafo anterior debe realizarse dentro de los treinta días naturales previos al cumplimiento del año de su ingreso al Sistema, salvo que antes haya sido separado por alguna de las causas previstas en las disposiciones aplicables.

Artículo 34.- El procedimiento de selección de los aspirantes comprenderá las siguientes etapas:

- I. Revisión curricular;
- II. Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades;
- III. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos;
- IV. Entrevistas, y
- V. Determinación.

Párrafo adicionado DOF 04-01-2024

Las etapas del procedimiento de selección deben llevarse a cabo conforme a las disposiciones y metodologías que emita la Secretaría. Respecto de las etapas que corresponde realizar a la DGRH, la persona titular de ésta debe, mediante documento oficial, designar al personal responsable de la aplicación de los exámenes de conocimientos y de las evaluaciones de habilidades, experiencia y el mérito de las personas candidatas.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

El Comité Técnico de Profesionalización debe establecer las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección, en congruencia con las disposiciones y metodologías emitidas por la Secretaría.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

El Comité Técnico de Selección, con sujeción a lo previsto en este artículo, debe coordinar la aplicación de los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades correspondientes a cada puesto, así como determinar los puntajes mínimos para su calificación, las reglas específicas de valoración para la ocupación del puesto o puestos de que se trate, los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, conforme a las disposiciones y metodologías emitidas por la Secretaría.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

La DGRH es la responsable de aplicar los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades, así como de evaluar la experiencia y el mérito de las personas candidatas, por lo que debe adoptar las medidas que garanticen la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación respectivos.

Artículo 35.- Los resultados de cada etapa del proceso de selección se darán a conocer a los participantes en el concurso, mediante su publicación en los medios electrónicos que establezca la dependencia.

Los resultados aprobatorios de los exámenes y de las evaluaciones aplicadas en los procesos de selección tendrán vigencia de un año.

Artículo 36.- Las DGRH elaborarán el listado de los aspirantes, en orden de prelación, en función de los resultados obtenidos en las etapas a que se refieren las fracciones I, II y III del artículo 34 de este Reglamento. La prelación de los aspirantes será determinada en función de las reglas de valoración y el sistema de puntuación general establecido por el Comité Técnico de Profesionalización.

La DGRH, previamente a la celebración de las entrevistas, llevará a cabo la revisión y evaluación de los documentos que presenten los finalistas para verificar que estén fehacientemente acreditados los requisitos legales, así como los establecidos en la convocatoria respectiva.

El Comité Técnico de Selección, siguiendo el orden de prelación de los candidatos, establecerá el número de los aspirantes que pasan a la etapa de entrevistas y elegirá de entre ellos, a los que considere aptos para el puesto de conformidad con los criterios de evaluación de las entrevistas. Los candidatos así seleccionados serán considerados finalistas.

En la etapa de determinación, el Comité elegirá de entre los finalistas al ganador, tomando en cuenta, cuando corresponda, lo dispuesto en los artículos 37, 38 y 40 de este Reglamento.

En caso de que ninguno de los candidatos entrevistados sea considerado finalista, el Comité de Selección, continuará entrevistando en el orden de prelación que les corresponda, a los demás candidatos que hubieren aprobado las etapas a que se refieren las fracciones I, II y III del artículo 34 de este Reglamento.

En la etapa de determinación el Comité Técnico de Selección considerará que, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia y, entre éstos, aquéllos cuyos puestos se encuentren en proceso de desaparición con motivo de una reestructuración.

Los finalistas que no sean seleccionados integrarán la reserva de aspirantes de la dependencia, con el fin de ser considerados para ocupar un puesto vacante del mismo rango, e incluso de nivel adjunto, homólogo o afín en perfil y equivalente en grupo y grado, o un puesto del rango inmediato inferior, cuando éste sea homólogo o afín en perfil, a aquél por el que hubieren concursado. Para los fines de la constitución y operación de la reserva no existirá orden de prelación alguno entre los integrantes de la misma. La permanencia en la reserva tendrá una vigencia de un año, contado a partir de la publicación de los resultados del concurso correspondiente. La reserva sólo podrá ser considerada para procesos de selección en la propia dependencia.

La ocupación de puestos vacantes por candidatos que integran la reserva será previa determinación del Comité Técnico de Selección dentro del año posterior a la publicación de resultados del concurso en que hubieran participado.

Artículo adicionado DOF 04-01-2024

Artículo 36 Bis. - Cuando una persona no cumpla con algún requisito establecido en la convocatoria, no podrá continuar participando en el proceso de selección, y se le deberá notificar el motivo de la eliminación de su participación y el fundamento de esta determinación.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 37.- La persona superior jerárquica del puesto en concurso puede, por una sola vez y bajo su responsabilidad, vetar durante la determinación a la persona seleccionada como finalista por los demás integrantes del Comité Técnico de Selección para ocupar el puesto, para lo cual debe fundar y motivar su determinación en el acta correspondiente.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 38.- En caso de que la persona superior jerárquica del puesto que se concursa ejerza, de manera fundada y motivada, el veto previsto en el artículo 74 de la Ley, el Comité Técnico de Selección debe elegir, de entre los restantes finalistas, a la persona que ocupará el puesto.

Artículo 39.- La resolución del Comité Técnico de Selección en la que se designe al ganador del concurso, deberá señalar los resultados obtenidos por los finalistas en cada una de las etapas, así como las conclusiones de la determinación.

Artículo 40.- Un concurso sólo podrá declararse desierto por las siguientes causas:

- I. Porque ningún candidato se presente al concurso;
- II. Porque ninguno de los candidatos obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o
- III. Porque sólo un finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado o bien, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité Técnico de Selección.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

Si el concurso se declara desierto, el Comité Técnico de Selección debe determinar el momento en que deberá convocarse nuevamente a concurso. En caso de que el puesto esté ocupado en términos del artículo 34 de la Ley, la persona servidora pública puede continuar ocupando el puesto conforme a los plazos previstos en el artículo 92 de este reglamento, según corresponda.

La resolución del Comité Técnico de Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso, y en caso de corresponder a la prevista en la fracción III de este artículo, se deberán señalar las conclusiones de la determinación.

El resultado del concurso deberá darse a conocer mediante su publicación en los medios electrónicos establecidos por la dependencia.

Artículo 41.- La dependencia expedirá el nombramiento de quién haya sido seleccionado para ocupar el puesto, a más tardar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha en que el servidor público de carrera haya tomado posesión del puesto.

Artículo 42.- En caso de que, durante el desarrollo del proceso de selección, alguno de los integrantes del Comité Técnico de Selección advierta posibles irregularidades, las comunicará a los demás miembros para el efecto de que se aclaren o subsanen; en caso contrario, el Comité suspenderá el proceso respectivo hasta en tanto la Secretaría determine las medidas que procedan.

El representante de la Secretaría en el Comité Técnico de Selección, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se seleccionó al ganador o se declaró desierto el concurso, certificará con base en las constancias que integran el expediente respectivo, si el proceso de selección se llevó a cabo conforme a los procedimientos y plazos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las demás disposiciones aplicables, así como de acuerdo con las bases de la convocatoria respectiva.

En caso de que en el desarrollo del proceso de selección se presente alguna inconformidad o se interponga el recurso de revocación previsto en la Ley, la certificación a que se refiere el párrafo anterior se realizará una vez que se emita la resolución correspondiente.

Párrafo adicionado DOF 04-01-2024

En caso de que la certificación se haya emitido y posteriormente se tenga conocimiento de un recurso de revocación, dicha certificación quedará sin efectos, y se expedirá una nueva al momento en que se emita la resolución correspondiente.

Párrafo recorrido DOF 04-01-2024

De detectar posibles irregularidades en el proceso, las comunicará al Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la dependencia, para el efecto de que se proceda en términos de las disposiciones aplicables.

Capítulo Décimo Primero Del Subsistema de Desarrollo Profesional

Primer párrafo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 43.- El Subsistema de Desarrollo Profesional se integra con los procedimientos y mecanismos con base en los cuales los servidores públicos de carrera titulares pueden adquirir experiencias y fortalecer su desarrollo profesional para, en su caso, ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía tanto en las dependencias, como en instituciones públicas o privadas con las que las dependencias tengan convenios celebrados.

La Secretaría emitirá las disposiciones que deberán observar los servidores públicos de carrera para estar en posibilidad de:

- I. Definir, en coordinación con el Comité Técnico de Profesionalización, sus planes de carrera, considerando al efecto las acciones requeridas para su desarrollo, así como la experiencia y mérito alcanzados por el servidor público de carrera;
- II. Fortalecer su desarrollo profesional y ampliar sus experiencias, mediante su participación en los intercambios de recursos humanos que su dependencia convenga con otras dependencias, instituciones u organizaciones, y
- III. Identificar sus posibles trayectorias de ascenso y promoción en la propia dependencia o en otras.

Artículo 44.- Los Comités Técnicos de Profesionalización, a través de las DGRH apoyarán a los servidores públicos de carrera para elaborar sus respectivos planes de carrera, de conformidad con la disponibilidad presupuestaria.

Primer párrafo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 45.- Los Comités Técnicos de Profesionalización deben establecer, de conformidad con las disposiciones que emita la Secretaría, las reglas de valoración y los puntajes a considerar en las acciones de desarrollo profesional que realicen los servidores públicos de carrera para acceder a un puesto vacante del Sistema, de mayor responsabilidad o jerarquía, así como para determinar los estímulos, reconocimientos, recompensas o premios, con sujeción a lo establecido en el artículo 69 de este reglamento.

Dichas reglas o puntajes deberán ser actualizados permanentemente en el Registro y serán considerados invariablemente en la valoración de la experiencia y del mérito acumulados por los servidores públicos de carrera que participen en los procedimientos de selección para ocupar puestos vacantes que impliquen su ascenso y promoción.

Artículo 46.- Los Comités Técnicos de Profesionalización, a través de las DGRH, deberán actualizar, en el Registro, la trayectoria de cada servidor público de carrera y los puntajes individuales que obtenga a través de las siguientes acciones:

- I. La capacitación que reciba para el mejor desempeño de las funciones que realiza en el puesto que ocupa, conforme a los planes establecidos por el Comité Técnico de Profesionalización y autorizados por la Secretaría;

Fracción Reformada DOF 04-01-2024

- II. La certificación de capacidades profesionales, de conformidad con las disposiciones que expida la Secretaría y los planes de capacitación que la misma establezca;

- III. (Fracción Derogada DOF 04-01-2024)

- IV. Otros estudios que hubiera realizado el servidor público;

Fracción Reformada DOF 04-01-2024

- V. Los resultados de la evaluación de su desempeño obtenidos en los términos previstos en este reglamento y en las disposiciones que expida la Secretaría, los cuales también deben incluir el cumplimiento de las funciones asignadas al puesto que ocupa, sus contribuciones al cumplimiento de los objetivos del área en la que preste sus servicios y sus aportaciones institucionales;

Fracción Reformada DOF 04-01-2024

VI. El cumplimiento de su plan de carrera y la experiencia acumulada en el servicio público, y

Fracción adicionado DOF 04-01-2024

VII. Las demás que determine la Secretaría.

Artículo 47.- (Artículo Derogado DOF 04-01-2024)

Artículo 48.- Las dependencias, antes de la publicación de la convocatoria, podrán ocupar las vacantes de los puestos sujetos al Sistema, mediante movimiento o trayectoria lateral, de conformidad con lo previsto en el artículo 39 fracción II de la Ley y este Reglamento.

Para tal efecto, los Comités Técnicos de Selección, para autorizar o promover movimientos o trayectorias laterales entre puestos afines de la misma dependencia, o entre puestos similares de otras dependencias, tomarán en cuenta los puntajes acumulados por los servidores públicos de carrera de que se trate.

Artículo 49.- Los servidores públicos de carrera titulares podrán ser sujetos de movimientos o trayectorias laterales, en los casos que así lo soliciten; por necesidades del servicio para ser reubicados en otra área o unidad administrativa de la propia dependencia o de alguna otra, o cuando sus puestos se encuentren en proceso de desaparición con motivo de una reestructuración, observando al efecto los requisitos siguientes:

- I. Que se cuente con la autorización del Comité Técnico de Selección de la dependencia en que se lleve a cabo el movimiento o trayectoria lateral y, en su caso, con la anuencia del servidor público de carrera titular y de su superior jerárquico;
- II. Que el perfil de los puestos considerados para llevar a cabo estos movimientos cumplan condiciones de equivalencia, homologación y afinidad;

Fracción reformada DOF 04-01-2024

- III. Que el movimiento no implique una promoción a otro rango, en cuyo caso tendrá que aplicarse el mecanismo de ingreso correspondiente y, en su caso, contarse con la anuencia del servidor público de carrera titular, y
- IV. Que el servidor público de carrera titular sujeto a movimiento o trayectoria lateral cubra el perfil del puesto correspondiente.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 50.- Las dependencias pueden intercambiar temporalmente servidores públicos de carrera por personas provenientes de otras instituciones públicas federales, de las entidades federativas, de los municipios o de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México u organismos privados, a efecto de que estas personas realicen actividades de apoyo en procesos propios de la dependencia por un plazo máximo de un año y los servidores públicos de carrera puedan realizar, durante dicho plazo, en la institución u organismo de que se trate, prácticas que

contribuyan a ampliar sus conocimientos y experiencias sobre temas, aspectos o técnicas específicos, siempre que la dependencia y las autoridades de estas instituciones u organismos de que se trate hayan celebrado un convenio de intercambio.

Reformado primer párrafo DOF 04-01-2024

Artículo 51.- Para efectos de los convenios de intercambio previstos en el artículo 43 de la Ley, se debe atender a lo siguiente:

- I. Que el servidor público de carrera titular lo solicite y manifieste por escrito su conformidad con los términos y condiciones del intercambio;
- II. Que se cuente con la autorización del superior jerárquico correspondiente, así como de la DGRH de la dependencia, y
- III. Que la institución u organismo con el que se haya suscrito el convenio acepte al servidor público de carrera titular sujeto de intercambio.

El intercambio tendrá como propósito fortalecer el desarrollo profesional del servidor público de carrera titular, y no implicará el desempeño de funciones propias de las instituciones u organismos con las cuales se efectúe el intercambio. En consecuencia dicho servidor público de carrera titular no perderá ese carácter y mantendrá los derechos y obligaciones inherentes al mismo.

Durante el tiempo que dure el intercambio, el servidor público de carrera titular no será sujeto de evaluación de su desempeño ni estará obligado a cumplir con los cursos de capacitación obligatorios a que se refiere la Ley, pero estará obligado a observar estrictamente los términos y condiciones del intercambio.

Reformado primer párrafo DOF 04-01-2024

Artículo 52.- Las dependencias pueden ocupar temporalmente puestos con servidores públicos de carrera que cubran el perfil requerido para el puesto, en los casos siguientes:

- I. Por determinación del Comité Técnico de Profesionalización cuando:
 - a) Un servidor público de carrera titular disfrute de una licencia sin goce de sueldo concedida en los términos del artículo 61 de la Ley, hasta por la vigencia de dicha licencia;
 - b) Por necesidades del servicio se requiera cubrir un puesto al estar incapacitado su titular, hasta por la vigencia de la licencia médica;
 - c) Al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en el artículo 80 de este Reglamento, hasta por el tiempo de la suspensión, y

Inciso adicionado DOF 04-01-2024

- d) Se imponga la suspensión de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones aplicables, hasta por el tiempo que dure la suspensión, y

Fracción reformada DOF 04-01-2024

- II. Por determinación de la persona titular de la dependencia o la de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, con motivo de las causas excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 92 de este reglamento.

Párrafo adicionado DOF 04-01-2024

Para efectos del párrafo anterior, se debe comunicar a la Secretaría la autorización y justificación correspondientes, así como sujetar a concurso el puesto de que se trate, conforme al Programa Anual de Planeación del Sistema.

Las determinaciones del Comité Técnico de Profesionalización a que se refiere la fracción I, deberán considerar lo previsto en el artículo 75 de este Reglamento y atender las disposiciones relativas a la suplencia de servidores públicos contenidas en el Reglamento Interior de la dependencia.

El nombramiento que se autorice en los términos de este artículo dará derecho, a quienes así sean designados, a recibir las percepciones correspondientes al puesto que desempeñen de manera provisional, y a recibir puntos adicionales en su evaluación del desempeño. En todos los casos, la dependencia garantizará su reincorporación al puesto que venían desempeñando previo a su nombramiento de carácter temporal. La DGRH deberá informar al Registro de dichos nombramientos.

El servidor público de que se trate no podrá ocupar otro puesto conforme a los supuestos que prevé este artículo hasta después de seis meses, contados a partir de la conclusión del nombramiento de carácter temporal.

Artículo 53.- Cuando por necesidades del servicio se requiera que algún servidor público de carrera realice, de manera temporal o eventual, actividades u otras funciones por virtud de su puesto, se deberá solicitar la autorización del Comité Técnico de Profesionalización respectivo. El servidor público de carrera recibirá por este motivo puntos adicionales en su evaluación al desempeño.

Capítulo Décimo Segundo

Del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 54.- El Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades debe implementarse con base en la detección de necesidades institucionales y de profesionalización que requieran las dependencias, para lo cual debe tomar como referencia el cuerpo de funciones y los requerimientos para el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas.

Corresponde a los Comités Técnicos de Profesionalización establecer, por medio de la DGRH y en coordinación con las unidades administrativas de la dependencia, los programas de capacitación para los diferentes puestos del Sistema, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, así como determinar el carácter obligatorio u optativo de las actividades de capacitación. Dichos programas deben establecerse conforme al Programa Anual de Planeación del Sistema y a las disposiciones que emita la Secretaría, y estar registrados ante ésta.

La capacitación que derive de los resultados de la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas tiene el carácter de obligatoria. Las erogaciones que se generen con motivo de la aplicación del presente artículo se sujetarán a la disponibilidad del presupuesto aprobado para esos fines a las dependencias, así como a las políticas y disposiciones en materia de austeridad presupuestaria.

Artículo 55.- Las dependencias al establecer sus programas de capacitación, tomarán en cuenta los planes de estudio y sistemas de calificación, así como los requisitos siguientes:

- I. Que la capacitación que se prevea impartir a cada servidor público de carrera, en ningún caso, represente menos de cuarenta horas efectivas anuales, y
- II. Que los cursos de capacitación o actualización que se incluyan en los programas sean impartidos por:
 - a) Instituciones educativas, de investigación científica o tecnológica, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, u otras personas morales, o
 - b) Expertos, quienes podrán ser servidores públicos o personas físicas.

Las personas físicas y morales a que refiere esta fracción, deberán registrarse ante la Secretaría, de conformidad con lo previsto en los lineamientos expedidos por la misma.

La Secretaría podrá recomendar ajustes a los programas de capacitación de las dependencias, cuando los mismos no consideren lo previsto en la Ley, este Reglamento y las disposiciones aplicables.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 56.- Los requisitos de calidad, conforme a los cuales se debe impartir la capacitación y actualización, son los siguientes:

- I. Ser consistentes los diversos elementos del curso, tales como: objetivos de aprendizaje, temario, actividades para el aprendizaje, evaluaciones correspondientes y requisitos de aprobación;
- II. Considerar el uso de técnicas y metodologías adecuadas conforme al contenido temático y la modalidad de impartición, con el fin de fortalecer el aprendizaje;

III. Usar apropiadamente el lenguaje y el diseño gráfico, para fortalecer el proceso de aprendizaje;

IV. Prever facilidades de interacción entre las personas participantes e instructora o tutora, y

V. Cumplir, cuando los cursos sean impartidos en modalidad virtual, con las características operativas y didácticas que se requieran para el logro de los aprendizajes de las personas participantes.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 57.- Es obligatorio para los servidores públicos de carrera cumplir con las acciones de capacitación y actualización que establezca el Comité Técnico de Profesionalización en el Programa Anual de Planeación del Sistema, en coordinación con la Secretaría. La aprobación de dichas acciones es requisito indispensable para permanecer en el puesto y en el Sistema.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 58.- La Secretaría, en coordinación con los Comités Técnicos de Profesionalización, debe establecer los sistemas de evaluación u homologación que permitan la certificación de las capacidades profesionales, con fines de permanencia de los servidores públicos de carrera, para demostrar que desarrollan y mantienen actualizadas las capacidades requeridas en el desempeño de sus puestos.

Artículo 59.- La certificación de capacidades otorgará puntos adicionales a los servidores públicos de carrera, los cuales deberán ser actualizados permanentemente en el Registro, para ser considerados en los procesos de selección y en la autorización de movimientos o trayectorias laterales.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 60.- Los servidores públicos de carrera que certifiquen las capacidades profesionales requeridas para permanecer en el puesto que ocupan, están obligados a acreditar las acciones de actualización a que se refiere el artículo 57 de este reglamento.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 61.- Los servidores públicos de carrera titulares, que no aprueben en dos ocasiones la capacitación obligatoria, deben ser separados de su puesto y del Sistema, y en consecuencia deben causar baja del Registro.

Capítulo Décimo Tercero Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

Artículo 62.- El Subsistema de Evaluación del Desempeño se integra con los procesos, métodos y mecanismos de medición, cualitativos y cuantitativos, del cumplimiento de las funciones y metas individuales y colectivas de los servidores

públicos de carrera, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupan.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 63.- Corresponde al Comité Técnico de Profesionalización establecer las descripciones, los perfiles y las valuaciones de los puestos del Sistema, así como definir los métodos de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas. Dichos métodos deben considerar las modalidades de valoración siguientes:

I. La valoración del cumplimiento individual de las funciones y metas que correspondan a cada servidor público de carrera, respecto del puesto que ocupa y de los puestos que se hizo cargo de manera provisional, con base en indicadores cuantificables y verificables.

Los Comités Técnicos de Profesionalización deben emitir las reglas generales de operación para que cada área responsable recabe la evidencia y los datos necesarios para realizar la valoración a que se refiere el párrafo anterior;

II. La valoración del cumplimiento cuantitativo de los objetivos y metas establecidos en los distintos instrumentos de gestión gubernamental, por cada unidad administrativa de la dependencia, así como la contribución de cada una de las personas servidoras públicas adscritas a éstas, en función de su jerarquía y su responsabilidad.

Los Comités Técnicos de Profesionalización deben emitir las reglas de operación específicas para que la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, recabe la evidencia y los datos necesarios para efectuar la valoración prevista en el párrafo anterior, y

III. La valoración cualitativa de los comportamientos esperables por cada persona servidora pública al cumplimiento de los objetivos y metas de la dependencia, sus capacidades profesionales y la aplicación de los valores del Sistema y del servicio público determinados por medio de la opinión razonada de: sus superiores jerárquicos inmediatos, sus subordinados inmediatos y demás personas servidoras públicas de la unidad administrativa a la que estén adscritas.

Los Comités Técnicos de Profesionalización deben emitir las reglas de operación específicas para que la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, obtenga de las opiniones señaladas en esta fracción, los datos necesarios para realizar la valoración correspondiente. La Secretaría debe diseñar los instrumentos que faciliten la obtención de esta información.

En los casos en los que no sea posible efectuar la valoración, por la falta de alguna de las opiniones señaladas en esta fracción, se puede complementar con la opinión de las personas a las que la persona servidora pública atiende o preste sus servicios de manera directa, determinada a través de encuestas periódicas de calidad en el

servicio diseñadas por la Secretaría y cuyos datos deben ser recabados bajo los principios de objetividad e imparcialidad.

La Secretaría debe emitir disposiciones para realizar la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, con base en las modalidades de valoración previstas en este artículo, las cuales deben ser difundidas previamente a su aplicación.

Artículo 64.- Las evaluaciones de puestos, así como los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera que establezca cada Comité Técnico de Profesionalización, serán sometidos a la revisión de la Secretaría a más tardar en el mes de agosto del ejercicio fiscal anterior al que serán utilizados.

La Secretaría, tomando en cuenta las modalidades de valoración previstas en el artículo anterior, emitirá su opinión y, en su caso, hará las observaciones que correspondan al Comité Técnico de Profesionalización, a más tardar en el mes de octubre siguiente, a efecto de que el referido Comité esté en posibilidad de realizar los ajustes respectivos a más tardar en el mes de diciembre de ese año.

Artículo 65.- El Comité Técnico de Profesionalización al establecer los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera, determinará la ponderación de cada una de las modalidades de valoración previstas en el artículo 63 de este Reglamento, procurando que exista equivalencia entre las mismas.

Artículo 66.- La combinación de las modalidades de valoración, dará como resultado un puntaje específico para cada uno de los servidores públicos de carrera evaluados.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 67.- Los métodos de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas deben incluir el puntaje que resulte de la combinación de las modalidades de valoración determinadas, así como el correspondiente al resultado promedio de la capacitación recibida. El resultado de ambos puntajes se debe considerar como:

- I. Sobresaliente, cuando en conjunto sean iguales o mayores a una calificación de 90 puntos, de un total de 100 posibles;
- II. Satisfactorio, cuando en conjunto sean iguales o mayores de 70 puntos y menores de 90, de un total de 100 posibles;
- III. No Satisfactorio, cuando en conjunto sean iguales o mayores de 60 puntos y menores de 70, de un total de 100 posibles;
- IV. No aprobatorio, cuando en conjunto sean mayores de 50 puntos y menores de 60 puntos, de un total de 100 posibles, y
- V. Deficiente, cuando en conjunto sean menores de 50 puntos, de un total de 100 posibles.

Los servidores públicos de carrera que obtengan una calificación deficiente en su evaluación de desempeño, deben ser separados de su puesto y del Sistema, conforme a lo previsto en los artículos 58, segundo párrafo, y 60, fracción VII, de la Ley.

Se entiende por desempeño destacado el resultado previsto en la fracción I del presente artículo.

Párrafo primero reformado DOF 04-01-2024

Artículo 68.- Las dependencias deben realizar la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas durante los meses de enero y febrero de cada año, la cual debe corresponder al ejercicio fiscal anterior.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

Las DGRH deben establecer los mecanismos para el resguardo de la documentación relativa a las evaluaciones del desempeño de las personas servidoras públicas, incluida la evidencia que soporte las valoraciones efectuadas, con objeto de acreditar, cuando corresponda, la objetividad y la veracidad de las mismas.

Los servidores públicos podrán tener acceso a la información y documentación relativa a las evaluaciones en las que participen directamente, así como a solicitar, en su caso, la revisión de las mismas ante el Comité Técnico de Profesionalización respectivo.

Artículo adicionado DOF 04-01-2024

Artículo 68 Bis. - Los servidores públicos de carrera cuyo resultado de evaluación de desempeño sea sobresaliente pueden ser sujetos de incentivos, por su desempeño destacado, los cuales se clasifican en:

I. Estímulos, cuando se refieran al acceso a beneficios monetarios o no monetarios, de satisfacción directa no monetaria ni intercambiable, e implique o no una erogación directa en monetario, tales como, días de vacación, becas de estudios o permisos especiales;

II. Reconocimientos, cuando tengan por objeto distinguir a un servidor público de carrera como consecuencia de una acción, acto, característica o rasgo meritorio derivado de su desempeño destacado y que se experimenta como un logro, convalidación o distinción. Los reconocimientos pueden ser no monetarios o en especie, individuales o colectivos, tales como, vales de despensa, diplomas, distinciones o menciones. Los reconocimientos deben sujetarse a las disposiciones que resulten aplicables;

III. Recompensas, cuando sea monetario, y

IV. Premios, cuando se otorgue derivado de un concurso e implique la superación de otros servidores públicos de carrera que hayan obtenido un resultado sobresaliente, así como lo previsto en el artículo 3 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

Párrafo primero reformado DOF 04-01-2024

Artículo 69.- Las dependencias, para el otorgamiento de incentivos, deben observar lo siguiente:

I. (Fracción Derogada DOF 04-01-2024)

Fracción reformada DOF 04-01-2024

II. Que su otorgamiento esté sujeto a la disponibilidad del presupuesto aprobado para esos fines a la dependencia que los otorga, y a la autorización previa, en el ámbito presupuestario, que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de conformidad con la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal que corresponda y demás disposiciones aplicables, y

Fracción reformada DOF 04-01-2024

III. Que prevean incentivos no monetarios de diverso tipo.

Reformado párrafo DOF 04-01-2024

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, los Comités Técnicos de Profesionalización deben enviar el proyecto que integre las propuestas para el otorgamiento de incentivos a la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, para que, en su caso, autorice su entrega.

Reformado párrafo DOF 04-01-2024

Los resultados de las evaluaciones del desempeño de cada uno de los servidores públicos de carrera, así como el otorgamiento de sus incentivos deben inscribirse en el Registro.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 70.- Las personas servidoras públicas sujetas a evaluación del desempeño y sus superiores jerárquicos deben llevar a cabo sesiones de seguimiento o un plan de acción para mejorar su desempeño y lograr el cumplimiento de metas del periodo correspondiente.

Primer párrafo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 71.- Como resultado de las sesiones de seguimiento o de cumplimiento del plan de acción se deben acordar las acciones de capacitación, actualización y apoyo para fortalecer el desempeño y el logro de resultados del servidor público de carrera, para lo cual se deben considerar sus fortalezas y áreas de oportunidad identificadas previamente.

El seguimiento a dichas acciones será responsabilidad del servidor público de carrera y de sus superiores jerárquicos o supervisores directos.

Reformado primer párrafo DOF 04-01-2024

Artículo 72.- Los casos de los servidores públicos de carrera titulares, que obtengan puntajes no satisfactorios o su primer resultado no aprobatorio, deben ser valorados de manera individual por el Comité Técnico de Profesionalización, a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño. Las medidas adoptadas pueden consistir en:

- I. Cursos adicionales de capacitación para reforzar los conocimientos o las habilidades en las que el servidor público haya mostrado mayores deficiencias;

Fracción reformada DOF 04-01-2024

- II. Evaluaciones individuales destinadas a medir el cumplimiento de las funciones del servidor público de carrera en aquellas áreas en que haya mostrado falta de capacidad;

- III. Evaluaciones colectivas destinadas a mejorar el rendimiento de las unidades responsables en las que no se hayan cumplido los objetivos establecidos;

- IV. Cursos específicamente destinados a mejorar el clima laboral de las unidades responsables, en las que las evaluaciones cualitativas hayan resultado notoriamente deficientes, y

Fracción reformada DOF 04-01-2024

- V. Cualquier otra medida, que sin afectar los derechos de los servidores públicos de carrera, tienda a mejorar su desempeño y los resultados de sus evaluaciones.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

La evaluación prevista en la fracción II de este artículo debe practicarse entre los tres y seis meses siguientes a la evaluación anual prevista en el artículo 68 de este reglamento.

De las medidas que los Comités Técnicos de Profesionalización adopten en los términos del presente artículo, se informará a la Secretaría a efecto de que se evalúe, con base en la recurrencia de las mismas, la conveniencia de realizar ajustes a los procedimientos de algún subsistema.

Capítulo Décimo Cuarto Del Subsistema de Separación

Artículo 73.- El Subsistema de Separación se integra por los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos, sin responsabilidad para la dependencia, en los casos en que se actualice alguna de las causas previstas en el artículo 60 de la Ley, así como si procede autorizar a un servidor público de carrera

titular para que deje de desempeñar las funciones de su puesto de manera temporal, y lo relativo a la suspensión de los efectos del nombramiento respectivo.

Artículo 74.- Será responsabilidad de los Comités Técnicos de Profesionalización establecer los procedimientos específicos para el otorgamiento de licencias y para la separación de los servidores públicos de carrera, tomando en cuenta lo dispuesto en la Ley, este Reglamento y las disposiciones que resulten aplicables en materia laboral.

Párrafo adicionado DOF 04-01-2024

La Unidad debe establecer disposiciones específicas para orientar la adecuada integración de expedientes y facilitar los procedimientos correspondientes.

Artículo 75.- El Comité Técnico de Profesionalización al conceder la licencia solicitada, podrá señalar en su dictamen el nombre del servidor público de carrera que ocupará ese puesto de manera provisional, atendiendo a lo siguiente:

- I. Que se cuente con la autorización del superior jerárquico inmediato, así como del superior jerárquico inmediato del puesto del servidor público al que se concedió la licencia, y
- II. Que posea los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar las funciones del puesto temporalmente.

La DGRH tramitará el nombramiento respectivo, conforme a lo previsto en el artículo 52 de este Reglamento.

Para efectos de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 61 de la Ley, el Comité Técnico de Profesionalización podrá conceder licencias a servidores públicos de carrera, cuando acrediten continuidad en los servicios prestados a la dependencia en su calidad de servidores públicos considerados de libre designación.

Párrafo primero reformado DOF 04-01-2024

Artículo 76.- La DGRH debe proceder a dejar sin efectos el nombramiento del servidor público de carrera que se ubique en alguna de las causas previstas en las fracciones I, II, III y V del artículo 60 de la Ley, a partir de que el acto o motivo que lo generó surta efectos, así como a realizar los trámites administrativos de baja en términos de la normatividad aplicable y, en su caso, los trámites para el pago de las prestaciones devengados por los servicios prestados, que no hubiesen sido cubiertos.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

Para efectos de la causa establecida en la fracción V del artículo 60 de la Ley, se debe requerir que la resolución administrativa correspondiente determine como sanción la destitución o inhabilitación del servidor público de carrera, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

La DGRH deberá integrar al expediente del servidor público de carrera, la documentación que acredite la actualización de cualquiera de las causas señaladas en este artículo.

Artículo 77.- Cuando se presuma el incumplimiento reiterado e injustificado por parte del servidor público de carrera a sus obligaciones establecidas en la Ley, en los ordenamientos aplicables en materia laboral, así como en otras disposiciones legales y reglamentarias, o en la descripción del puesto, se desahogará el procedimiento establecido conforme al artículo 74 de este Reglamento.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

Para los efectos del párrafo anterior y de la causa prevista en la fracción IV del artículo 60 de la Ley, se entiende que el servidor público de carrera incurre en incumplimiento reiterado cuando éste realice más de una vez una misma o diferente conducta que contravenga las obligaciones que tienen los servidores públicos de carrera. De cada ocasión en que los servidores públicos de carrera incurran en incumplimiento a sus obligaciones se debe dejar constancia en su expediente.

Artículo 78.- Cuando el servidor público de carrera incumpla diversas obligaciones, las DGRH podrán integrar un sólo expediente con las evidencias documentales de cada incumplimiento. En todo caso, el Comité Técnico de Profesionalización respectivo deberá, al emitir su determinación, pronunciarse respecto de cada uno de los incumplimientos que se hubieren señalado.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

La determinación de si el incumplimiento de las obligaciones del servidor público de carrera es injustificado queda a cargo del Comité Técnico de Profesionalización, el cual debe considerar la valoración que realice la Secretaría, mediante la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia. Asimismo, el Comité Técnico de Profesionalización debe determinar si procede la separación del servidor público de carrera, cuando corresponda.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 79.- La persona titular de la unidad administrativa a la que se encuentre adscrito el servidor público de carrera debe recabar el soporte documental del posible incumplimiento reiterado en que éste haya incurrido, y enviarlo a la DGRH.

La DGRH, una vez que reciba el soporte documental a que se refiere el párrafo anterior, debe integrar el expediente respectivo y notificar, mediante un oficio fundado y motivado, el inicio del procedimiento al presunto responsable y le solicitará que, en un término no mayor a cinco días hábiles, rinda un informe de justificación al que podrá acompañar las pruebas que considere pertinentes.

Una vez que se notifique al servidor público de carrera el inicio del procedimiento por incumplimiento reiterado de sus obligaciones, debe transcurrir un plazo de quince días hábiles para que el Comité Técnico de Profesionalización determine si son injustificadas las conductas respectivas.

La DGRH, una vez recibido el informe de justificación y, desahogadas las pruebas admitidas, o en su caso, cuando exista rebeldía del presunto responsable, debe elaborar la determinación preliminar correspondiente y enviarla al Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia, para que, en un término no mayor a tres días hábiles, dicha Área valore el procedimiento y la integración del expediente respectivo.

Si el Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones no tuviera observaciones, lo hará del conocimiento de la DGRH para que proceda a presentar al Comité Técnico de Profesionalización el proyecto de determinación y el expediente respectivo.

En caso de existir observaciones, el Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones las hará saber a la DGRH para que ésta las subsane y proceda a presentar al Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia el proyecto de determinación corregido y el expediente respectivo.

Primer párrafo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 80.- Una vez iniciado el procedimiento, la persona titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, de la dependencia, puede, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento, suspender temporalmente al servidor público de carrera, sin perjuicio de continuar el procedimiento hasta agotarlo en los términos y plazos previstos en este reglamento.

La suspensión temporal no implicará prejuzgar sobre el incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones del servidor público de carrera titular.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

La suspensión temporal puede levantarse por la persona titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, según corresponda, antes de que concluya el procedimiento de separación. En este caso, se debe restituir al servidor público de carrera en sus derechos y pago de percepciones correspondientes.

Artículo 81.- Cuando el Comité Técnico de Profesionalización determine la separación del servidor público de carrera, realizará de inmediato los trámites necesarios para solicitar al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la autorización para dar por terminados los efectos del nombramiento correspondiente.

En el caso de que se hubiere suspendido al servidor público de carrera y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no autorice su separación del Sistema, la dependencia deberá restituirlo en el goce de sus derechos y cubrirle las percepciones que debió recibir durante el tiempo en que se encontró suspendido.

Cuando el Tribunal resuelva autorizar la separación, el servidor público no tendrá derecho al pago de salarios u otra cantidad equivalente.

Artículo 82.- Cuando se suspenda a un servidor público de carrera, el Comité Técnico de Profesionalización podrá señalar si ese puesto se ocupará de manera provisional.

Artículo 83.- En relación con las causas referidas en las fracciones VI y VII del artículo 60 de la Ley, así como en los casos en que el servidor público de carrera titular no apruebe la segunda evaluación para certificar sus capacidades en términos del artículo 52 de la Ley y las disposiciones de este Reglamento, la DGRH integrará el expediente respectivo con la información y documentación que acredite la actualización de dichos supuestos y comunicará tal situación al titular de la dependencia para que determine la separación inmediata del servidor público de carrera del Sistema.

Artículo 84.- La DGRH deberá informar al Registro de la separación de los servidores públicos de carrera, inclusive cuando ésta derive por jubilación, incapacidad parcial o total permanentes o supresión de puestos del Sistema.

Capítulo Décimo Quinto Del Subsistema de Control y Evaluación

Artículo 85.- El Subsistema de Control y Evaluación se integra con los mecanismos y procedimientos que permiten prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas a través del seguimiento, control y evaluación del funcionamiento y operación del Sistema, de tal manera que constituye un elemento de interacción para planear los objetivos, estrategias, acciones y metas para su perfeccionamiento.

Artículo 86.- (Artículo Derogado DOF 04-01-2024)

Reformado primer párrafo DOF 04-01-2024

Artículo 87.- La Secretaría, en coordinación con las dependencias, debe elaborar el Programa Operativo Anual del Sistema, el cual está sujeto a la disponibilidad presupuestaria del ejercicio fiscal que corresponda, y debe contener, como mínimo, los elementos siguientes:

- I. Diagnóstico;
- II. Objetivos;
- III. Líneas de acción por subsistema, y
- IV. Metas.

Reformado primer párrafo DOF 04-01-2024

Artículo 88.- El proyecto de Programa Operativo Anual del Sistema debe ser sometido a la opinión del Consejo en su sesión ordinaria.

Derogado Párrafo DOF 04-01-2024

Artículo 89.- Artículo Derogado DOF 04-01-2024

Artículo 90.- La Secretaría, por sí y a través de los órganos internos de control de las dependencias, llevará a cabo el seguimiento de los subsistemas con objeto de prevenir deficiencias, y adoptar medidas correctivas que permitan el adecuado funcionamiento y operación del Sistema en su conjunto.

La Secretaría establecerá los mecanismos de coordinación entre las unidades administrativas señaladas en el artículo 7 de este Reglamento y los titulares de los órganos internos de control en las dependencias, a efecto de que en la formulación de los programas de auditoría respectivos se establezca la verificación del cumplimiento de las disposiciones en materia de servicio profesional de carrera. Para efectos de evaluación del Sistema, los órganos internos de control informarán a la Secretaría los resultados de las verificaciones que en dicha materia realicen.

Capítulo Décimo Sexto De las excepciones al Servicio Profesional de Carrera

Artículo 91.- En razón del carácter excepcional que tienen los puestos de libre designación en el Sistema, su aprobación se sujetará a lo siguiente:

- I. Las propuestas deberán atender a las funciones propias del puesto y no a su denominación, y ser acordes con los criterios generales emitidos por la Secretaría, y
- II. La justificación de las propuestas deberá ser suscrita por los integrantes del Comité Técnico de Profesionalización y contar con el visto bueno del Titular de la dependencia.

Las propuestas serán remitidas a la Secretaría, para dictamen y, en su caso, aprobación.

Párrafo primero reformado DOF 04-01-2024

Artículo 92.- Las dependencias pueden ocupar puestos del Sistema vacantes, de nueva creación o al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera, sin sujetarse a los procesos de reclutamiento y de selección, en los supuestos de excepción establecidos en el artículo 34 de la Ley y de acuerdo con lo establecido en este reglamento y demás disposiciones aplicables.

La autorización del nombramiento previsto en el artículo 34 de la Ley confiere a la persona designada para ocupar el puesto de que se trate, el carácter de servidor público y no constituye para éste derecho alguno de ingreso al Sistema.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

El puesto debe convocarse a concurso conforme a los periodos establecidos en el Programa Anual de Planeación del Sistema, con base en la descripción, perfil y valuación del puesto registrado en el Catálogo, con anterioridad a su autorización de ocupación.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

Los nombramientos a que se refiere el segundo párrafo de este artículo tienen la temporalidad que determine la persona titular de la dependencia o de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, la cual no puede exceder de diez meses. En casos excepcionales y cuando el nivel de responsabilidad lo justifique conforme a los criterios que establezca la Secretaría, para los puestos de Dirección General, Coordinación, Dirección de Área o sus equivalentes, el nombramiento puede extenderse hasta por tres años, siempre que así lo determine la persona titular de la dependencia o de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, con autorización de la Unidad.

Párrafo reformado DOF 04-01-2024

En todos los casos, quedan sin efectos los nombramientos a que se refiere este artículo al declararse una persona ganadora en el concurso respectivo. Una misma persona podrá ser designada para ocupar, conforme al artículo 34 de la Ley, hasta por dos ocasiones, puestos distintos conforme a los lineamientos que emita la Secretaría.

Capítulo Décimo Séptimo De las Inconformidades

Artículo 93.- La inconformidad es la instancia que establece la Ley para revisar que los actos relacionados con la operación del Sistema se apeguen a las disposiciones previstas en la misma y en los demás ordenamientos aplicables, a efecto de que los mismos se corrijan o se inicie el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente.

Artículo 94.- Cualquier persona podrá presentar su inconformidad, ante el Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la dependencia que corresponda, en contra de los actos u omisiones de los Comités de Profesionalización y de Selección o de cualquier otro órgano o autoridad facultados para operar el Sistema.

Artículo 95.- La inconformidad que se formule deberá ser presentada por escrito, en el que se indique: el nombre de la persona que se inconforma y su domicilio para oír y recibir notificaciones; en su caso, las personas autorizadas para recibirlas; su manifestación, bajo protesta de decir verdad, de los hechos y razones que dan motivo a la inconformidad y que se refieran a la operación del Sistema, así como la fecha en que tuvo conocimiento de los mismos.

Los conflictos individuales de carácter laboral, no son materia de inconformidad.

La inconformidad deberá presentarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que se presentó el acto motivo de la inconformidad o del día en que concluyó el plazo en que se estime debió realizarse un acto previsto en la Ley, en este Reglamento o en los demás ordenamientos administrativos aplicables, si los Comités, órganos o autoridades responsables hubieren sido omisos.

Párrafo adicionado DOF 04-01-2024

Cuando la inconformidad presentada guarde relación con el procedimiento de selección señalado en la Ley y este reglamento, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia, debe notificar a la Secretaría, el inicio y resolución de dicha inconformidad para, en su caso, suspender el procedimiento de selección o determinar lo que en derecho corresponda.

Artículo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 96.- La persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su presentación, debe determinar si procede o no dar trámite a la inconformidad, y dictar el acuerdo respectivo. De dictarse acuerdo de procedencia se debe requerir al órgano o autoridad que haya emitido los actos u omisiones contra los que se hubiese formulado la inconformidad para que, en un plazo no mayor a siete días hábiles contado a partir de su notificación, rinda un informe circunstanciado sobre la inconformidad presentada, acompañado de los elementos de justificación respectivos.

Durante la substanciación de la inconformidad, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia puede allegarse de los elementos relacionados con el acto sujeto a revisión que estime necesarios, así como recomendar acciones inmediatas al órgano o autoridad de que se trate para preservar la observancia de los principios rectores que rigen la operación del Sistema.

En las inconformidades que se presenten respecto de actos de operación en el Subsistema de Ingreso, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia pueden recomendar al Comité Técnico de Selección la suspensión temporal o definitiva del procedimiento de selección, por considerar que las fallas o inconsistencias en la operación del Sistema motivo de la inconformidad, pudieran ocasionar la vulneración de los principios rectores del mismo o incidir en la aplicación correcta de dicho procedimiento de selección.

Una vez recibidos los informes solicitados, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia, dentro del plazo de siete días hábiles, debe determinar lo conducente, y comunicar al órgano o autoridad que haya emitido los actos u omisiones contra los que se hubiere formulado la inconformidad, las medidas que estime necesarias para la adecuada operación del Sistema, en las que puede, aun cuando no se haya emitido la resolución final en el procedimiento de selección, ordenar la reposición del acto

que considera irregular. Dichas medidas deben comunicarse al Comité Técnico de Profesionalización, para su seguimiento, y a la Secretaría, para efectos de evaluación de la operación del Sistema.

Las medidas que se hayan determinado conforme al párrafo anterior, se deben notificar a la persona inconforme dentro de los diez días hábiles siguientes. Dichas medidas no tienen efectos vinculatorios para las personas inconformes.

En aquellos casos en que, con motivo de las inconformidades presentadas y la substanciación de éstas, se advierta incumplimiento a las obligaciones de las personas servidoras públicas, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia debe proceder, en términos de las disposiciones aplicables a efecto de que se inicie el procedimiento previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Capítulo Décimo Octavo Del Recurso de Revocación

Artículo 97.- La interposición del recurso de revocación no suspenderá los efectos de la resolución que recaiga en el proceso de selección. En caso de que se determine la revocación de la resolución, el servidor público de carrera continuará en el puesto hasta en tanto se resuelva en definitiva sobre el concurso de que se trate.

La Secretaría establecerá los medios que permitan a su representante en los Comités Técnicos de Selección, mantenerse oportunamente informado sobre los recursos de revocación que se interpongan, para efectos de la certificación que debe realizar al desarrollo de los procesos de selección, en términos del artículo 74 de la Ley.

Primer párrafo reformado DOF 04-01-2024

Artículo 98.- La Secretaría, durante la substanciación del recurso de revocación, debe llevar a cabo los actos siguientes:

- I. Allegarse de los elementos que tengan relación con el acto impugnado;
- II. Emitir los acuerdos de admisión y desahogo de pruebas y, en general, cualquier otro que se requiera en la substanciación del recurso;

Fracción reformada DOF 04-07-2024

- III. Requerir a la persona promovente el cumplimiento de algún requisito establecido en la Ley y en otros ordenamientos aplicables, en los casos en que se haya omitido, como la presentación del documento mediante el cual se acredite su personalidad, el señalamiento de su domicilio en la Ciudad de México o el medio de comunicación electrónica, para oír y recibir notificaciones;

- IV. Dar vista a los terceros interesados con el recurso interpuesto, para que dentro del plazo de cinco días hábiles, manifiesten lo que a su derecho convenga y, en su caso, ofrezcan pruebas;

Fracción reformada DOF 04-01-2024

- V. Solicitar al Comité Técnico de Selección que, dentro del plazo de cinco días hábiles, proporcione un informe que dé cuenta de la resolución emitida en el proceso de selección, acompañado de las constancias respectivas y del expediente original del concurso;

Fracción reformada DOF 04-01-2024

- VI. Dictar, una vez vencidos los plazos de desahogo de vista y de las pruebas que al efecto se acordaron, la resolución que en derecho proceda dentro del plazo de quince días hábiles. Las resoluciones que recaigan a los recursos de revocación deben notificarse a las personas interesadas en un plazo de cinco días hábiles, contado a partir de la emisión de dicha resolución, y

Fracción adicionada DOF 04-01-2024

- VII. Cuando se haya resuelto revocar la resolución recurrida, una vez que la determinación sea notificada al Comité Técnico de Selección, éste cuenta con un mes para dar cumplimiento a lo ordenado. Vencido dicho plazo, dentro de los cinco días hábiles siguientes, debe informar a la Secretaría el cumplimiento y las acciones realizadas.

Párrafo adicionado DOF 04-01-2024

De no informar sobre el cumplimiento de la resolución, la Secretaría debe requerir al Comité Técnico de Selección que corresponda un informe respectivo y, en su caso, dar vista al Órgano Interno de Control competente.

Párrafo Derogado DOF 04-01-2024

TRANSITORIOS

Primero. - El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. - Se abrogan el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, publicado el 2 de abril de 2004 en el Diario Oficial de la Federación, así como las disposiciones siguientes:

El Acuerdo que establece los Lineamientos para la Instalación y Facultades de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de las Dependencias y Órganos

Desconcentrados de la Administración Pública Federal Centralizada; el Acuerdo que tiene por objeto establecer los criterios que las dependencias de la Administración Pública Federal y los órganos desconcentrados de las mismas, deberán observar al autorizar la ocupación temporal de un puesto vacante o de nueva creación dentro del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, en los casos excepcionales a que se refiere el artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y los Lineamientos para determinar y autorizar puestos clave en la Administración Pública Federal Centralizada, publicados el 18 de septiembre de 2003, el 11 de abril y el 2 de mayo de 2005 en el Diario Oficial de la Federación, respectivamente.

Tercero. - En tanto se expiden las disposiciones previstas en el presente Reglamento, se continuarán aplicando las emitidas con anterioridad en lo que no se opongan al mismo.

Cuarto.- Las dependencias podrán extender hasta por diez meses, contados a partir de la fecha en que entre en vigor este Reglamento, la vigencia de los nombramientos autorizados conforme al artículo 34 de la Ley, siempre que los puestos correspondientes se encuentren ocupados y no estén sujetos a concurso, haciéndolo del conocimiento de la Secretaría, en el entendido de que los puestos respectivos deberán convocarse dentro de los ciento veinte días hábiles siguientes a la fecha señalada en esta disposición.

Quinto. - Los servidores públicos que a la entrada en vigor de este Reglamento se encuentren ocupando puestos del Sistema sin haber obtenido su nombramiento como servidores públicos de carrera, podrán optar, previa notificación que por escrito realicen al Comité Técnico de Profesionalización que corresponda, por alguno de los procedimientos siguientes:

- I. Concluir su proceso de certificación de ingreso, con base en las reglas vigentes al momento en que lo iniciaron;
- II. Acreditar el resultado satisfactorio en por lo menos una evaluación anual de desempeño, así como la aprobación de las evaluaciones en desarrollo administrativo y calidad previstas en este Reglamento, o
- III. Resultar ganador en el concurso del puesto que ocupa, conforme a lo previsto por este Reglamento.

Si al término de los tres años siguientes, contados a partir de la fecha de entrada en vigor de este Reglamento, los servidores públicos no han obtenido su nombramiento como servidores públicos de carrera, el puesto que desempeñan se sujetará a concurso en términos del presente ordenamiento, por lo que en caso de no participar o de participar y no resultar ganadores, cesarán en sus funciones.

Sexto. - El trámite de los asuntos relacionados con la operación del Sistema que se hubiesen iniciado con anterioridad a la entrada en vigor del presente ordenamiento,

continuará hasta su conclusión de conformidad con las disposiciones vigentes al momento en que iniciaron.

Séptimo. - En tanto las dependencias desarrollen sus procesos de reclutamiento y selección conforme a las disposiciones de este Reglamento, utilizarán las herramientas establecidas por la Secretaría.

Octavo. - Los Comités Técnicos de Profesionalización de los órganos administrativos desconcentrados, constituidos a la entrada en vigor de este Reglamento, se entenderán autorizados en los términos del artículo 13 del mismo.

Noveno.- Los Comités de Profesionalización, durante el primer trimestre de 2008 comunicarán a la Secretaría, el programa de certificación de las capacidades profesionales de los servidores públicos de carrera que hubieren ingresado al Sistema en los años 2004, 2005, 2006 y 2007, y que a la entrada en vigor del presente ordenamiento no las hubieren certificado, para efectos de lo previsto en el artículo 52 de la Ley, y conforme a esta disposición deberán prever los plazos máximos en que deberán realizarlas.

Décimo. - Hasta en tanto los servidores públicos considerados como de libre designación obtienen su nombramiento como servidores públicos de carrera conforme a lo previsto en el transitorio quinto de este Reglamento, podrán ser sujetos de movimientos o trayectorias laterales, conforme a las disposiciones del presente ordenamiento.

Décimo Primero. - Los métodos de evaluación del desempeño a que se refiere el artículo 64 de este Reglamento, se someterán a revisión de la Secretaría dentro del plazo de veinte días hábiles a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación de los lineamientos correspondientes.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los cuatro días del mes de septiembre de dos mil siete. - Felipe de Jesús Calderón Hinojosa. - Rúbrica. - El Secretario de la Función Pública, Germán Martínez Cázares. - Rúbrica.

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

ARTÍCULO ÚNICO. Se REFORMAN los artículos 2; 4, fracciones VII y VIII; 6, párrafo primero, fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII; 7; 8; 9, fracciones I y II; 12; 14, párrafo primero, fracciones I y II; 15, fracciones IV y V; 17, párrafo segundo, fracciones II, párrafos primero y segundo, y III; 18, párrafo primero, fracciones II y III; 19, párrafo segundo; 21, párrafo primero; 23, párrafo primero; 24, párrafo primero; 26, párrafo segundo; 27; 33; 34, párrafos segundo, tercero y cuarto; 37; 38; 40, párrafo segundo; 43, párrafo primero; 45, párrafo primero; 46, fracciones II, V y VI; 49, fracción III; 50; 51, párrafo primero; 52, párrafos primero y su fracción II, y segundo; 54; 55; 56; 57; 58; 60; 61; 63; 67; 68, párrafos primero y segundo; 69, párrafos primero y sus fracciones II y III, segundo

y tercero; 70; 71, párrafo primero; 72, párrafos primero y sus fracciones II y V, segundo; 76, párrafos primero y segundo; 77, párrafo segundo; 78, párrafo segundo; 79; 80, párrafos primero y tercero; 87, párrafo primero; 88, párrafo primero; 92, párrafos primero, tercero, cuarto y quinto; 96; 98, párrafo primero y sus fracciones III, V y VI; se ADICIONAN a los artículos 1, los párrafos segundo y tercero; 5, el párrafo segundo; 18, párrafo primero, la fracción III y se recorre la actual fracción III para ser fracción IV; 25, el párrafo quinto; 26, el párrafo segundo y se recorre el actual párrafo segundo para ser párrafo tercero; 34, el párrafo segundo y se recorren los actuales párrafos segundo, tercero y cuarto para ser párrafos tercero, cuarto y quinto; 36 Bis; 42, el párrafo cuarto y se recorre el actual párrafo cuarto para ser párrafo quinto; 46, la fracción VII; 52, párrafo primero, fracción I, el inciso d; 68 Bis; 74, el párrafo segundo; 95, el párrafo cuarto; 98, párrafo primero, la fracción VII, y se DEROGAN los artículos 46, la fracción III; 47; 69, párrafo primero, la fracción I; 86; 88, párrafo segundo; 89 y 98, párrafo segundo, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

PRIMERO. - El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. - Los procedimientos iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor del presente decreto, deben ser concluidos conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

TERCERO. - Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente decreto.

CUARTO. - Las erogaciones que, en su caso, deban realizar las dependencias de la Administración Pública Federal con motivo de la entrada en vigor del presente decreto, deberán cubrirse con cargo a su presupuesto aprobado para el ejercicio fiscal que corresponda, por lo que no se autorizarán ampliaciones de recursos a las mismas para el presente ejercicio fiscal ni subsecuentes.