

DOCUMENTO DE TRABAJO PARA PARTICIPANTES EN EL

1ER. ENCUENTRO INTERNACIONAL ANTICORRUPCIÓN:  
Hacia una nueva Ley de Profesionalización para el Siglo XXI

Proyecto

LEY DE PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

CAPÍTULO UNICO

De la naturaleza y objeto de la Ley

**Artículo 1.-** La presente Ley tiene por objeto establecer los principios y las bases generales para la estructura, funcionamiento y organización del Sistema de Profesionalización de la administración pública.

Las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal podrán establecer sus propios sistemas de profesionalización tomando como base los principios de la presente Ley.

El Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría de la Función Pública, podrá firmar convenios con los Poderes Legislativo y Judicial, los organismos constitucionales autónomos, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, las entidades federativas, los municipios y las alcaldías de la Ciudad de México, la Procuraduría General de la República y las fiscalías o procuradurías locales; los órganos jurisdiccionales que no formen parte de los poderes judiciales y las empresas productivas del Estado, que se encuentren interesadas en mejorar y/o desarrollar Sistemas de Profesionalización de Recursos Humanos, tanto de modo integral como por alguno de sus componentes, con base en la presente Ley, a fin de impulsar los principios de profesionalismo y competencia por mérito a que refiere el artículo 6 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.

**Artículo 2.-** El Sistema de Profesionalización es un conjunto de mecanismos normativos y herramientas metodológicas que permiten a la Administración Pública disponer de personal con la capacidad profesional adecuada para el desempeño eficiente de sus actividades, fomentando su desarrollo y formación permanente, en

igualdad de oportunidades y con base en el mérito, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio social.

El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo Federal, será dirigido por la Secretaría de la Función Pública y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública.

Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, la eficiencia, la objetividad, la calidad, la imparcialidad, el profesionalismo, la transparencia, la equidad en todas sus acepciones y la no discriminación.

Corresponde a la Secretaría de la Función Pública la interpretación de la presente Ley para efectos administrativos.

**Artículo 3.-** Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. **Administración Pública:** Administración Pública Nacional;
- II. **Mando Superior:** Régimen jurídico y técnico que regula los procesos de ingreso, evaluación, permanencia y separación de los servidores públicos de los cargos de Director General y Director General Adjunto, en los términos establecidos por la presente Ley y su Reglamento;
- III. **Contribuciones:** Elemento de valoración de los Servidores Públicos del Sistema Profesional, basado en el desempeño que éstos realicen para alcanzar satisfactoriamente los objetivos de la dependencia. Incluye por lo menos resultados, comportamientos esperados, seguimiento a principios y aportaciones;
- IV. **Cargo:** Posición que ocupa un servidor público en la estructura orgánica de una dependencia de la Administración Pública Federal;
- V. **Cargos de designación directa:** Cargos públicos 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 alguna disposición constitucional o legal;
- VI. **Cargos de libre designación:** Cargos públicos de libre nombramiento y remoción, que deben cubrir con los requisitos del perfil del puesto, que no son sujetos al Sistema, pero sí a la evaluación del desempeño;
- VII. **Catálogo:** Catálogo de Puestos de la Administración Pública, incluyendo sus órganos desconcentrados;
- VIII. **Concurso de selección:** Proceso y procedimientos de selección de servidores públicos susceptibles de formar parte del Sistema;

- IX. **Concurso nacional de ingreso:** Procesos y procedimientos de reclutamiento y selección de servidores públicos susceptibles de ingresar al Sistema en el régimen de desarrollo administrativo a partir del cargo de enlace;
- X. **Comités de Revisión:** instancias encargadas de opinar motivadamente sobre la permanencia o separación del servidor público en el Sistema.
- XI. **Consejo:** Consejo Consultivo del Sistema;
- XII. **Desempeño:** grado o nivel de realización para los factores del rendimiento esperado de los Servidores Públicos del Sistema Profesional para alcanzar satisfactoriamente los objetivos de la dependencia, a través del cumplimiento de sus funciones, y con base en los criterios de valoración establecidos para el efecto. Incluye por lo menos resultados, comportamientos, seguimiento a principios y contribuciones;
- XIII. **Desarrollo administrativo:** Régimen jurídico y técnico que regula los procesos de ingreso, promoción, evaluación, permanencia y separación de los servidores públicos de los cargos de Enlace a Director de Área, en los términos establecidos por la presente Ley y su Reglamento;
- XIV. **Dependencia:** Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados;
- XV. **Gabinete de apoyo:** conjunto de cargos nombrados por su superior jerárquico inmediato para desempeñar un puesto que de manera exclusiva corresponda a las áreas que integran la secretaría particular, coordinación de asesores, coordinación de comunicación social y servicios de apoyo logístico o administrativo cualquiera que fuere su denominación, adscritos a los Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Titulares de Órgano Desconcentrado y Unidad, homólogos y equivalentes, conforme a la estructura orgánica de la dependencia;
- XVI. **Ley:** Ley del Sistema de Profesionalización de la Administración Pública;
- XVII. **Mérito:** Conjunto de elementos que componen la curricula profesional de un servidor público. Comprende su experiencia, sus estudios y actividades de formación y, en su caso, difusión, sus capacidades, aptitudes, competencias, resultados de desempeño en el cumplimiento de sus programas de trabajo y las contribuciones a la dependencia para cumplir con los objetivos de la misma, y en general aquellos elementos, resultados o merecimientos que permitan acreditar o reconocer objetivamente la calidad profesional de un servidor público;
- XVIII. **Principios:** Conjunto de valores rectores que representan la plataforma de actuación esperada en el que hacer de la función pública;

- XIX. Profesionalización:** Proceso de gestión administrativa orientada al desarrollo del recurso o capital humano que, desde una dimensión organizativa, metodológica, conceptual y operativa busca que los Servidores Públicos del Sistema Profesional cuenten con un perfil calificado y competente, éticamente responsable y, que a través de la permanente formación se potencialicen las capacidades requeridas para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponde, de otras de mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio social.
- XX. Programa individual de trabajo:** Conjunto definido de actividades medibles y cuantificables, así como decisiones específicas a realizar en un periodo determinado que de conformidad con las funciones asignadas al cargo, permitan verificar las contribuciones que se esperan en el desempeño del Servidor Público del Sistema Profesional, respecto al cargo que ocupa en el Sistema;
- XXI. Registro/RUSP:** Registro Único de Servidores Públicos del Gobierno Federal;
- XXII. Reglamento:** Reglamento de la Ley del Sistema de Profesionalización de la Administración Pública;
- XXIII. Secretaría:** Secretaría de la Función Pública;
- XXIV. Servidor Público del Sistema Profesional:** Persona física integrante del Sistema que desempeña un cargo con funciones de confianza en alguna dependencia, de acuerdo a la descripción y perfil del puesto.
- XXV. Sistema:** Sistema de Profesionalización de la Administración Pública.
- XXVI. Subsistema:** Sección del Sistema que consta de un conjunto de procesos y procedimientos que regulan acciones específicas, como son: Ingreso y Promoción, Formación, Evaluación del Desempeño y Separación;
- XXVII. Subsistema de Ingreso y Promoción:** Conjunto de procesos y procedimientos relativos a la entrada y ascenso de los servidores públicos al Sistema;
- XXVIII. Subsistema de Formación:** Conjunto de procesos y procedimientos relacionados con la impartición de prácticas, educación, enseñanzas y capacitación de los Servidores Públicos del Sistema Profesional;
- XXIX. Subsistema de Evaluación del Desempeño:** Conjunto de procesos y procedimientos relativos a los métodos de valoración y calificación de las contribuciones de los Servidores Públicos del Sistema Profesional, y
- XXX. Subsistema de Separación:** Conjunto de procesos y procedimientos relacionados con la salida de los Servidores Públicos del Sistema Profesional.

**Artículo 4.-** La incorporación al Sistema en el rango de Enlace, se realizará a través de concurso nacional de ingreso, en cuyo caso el nombramiento que al efecto se emita

tendrá vigencia de un año; para el acceso a los demás rangos del régimen de Desarrollo Administrativo, los servidores públicos se sujetarán al mecanismo de promoción dispuesto en el artículo 23 de esta ley. El mecanismo de ingreso al Sistema en los rangos del régimen de Mando Superior, se realizará mediante concurso de selección.

Los Servidores Públicos del Sistema Profesional podrán ser nombrados y removidos en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley y su Reglamento.

**Artículo 5.-** El Sistema se integra de forma mixta con cargos de desarrollo administrativo y Mando Superior y comprenderá los siguientes rangos:

- I. Los cargos sujetos al régimen de desarrollo administrativo son los siguientes y comprenden niveles homólogos o equivalentes, cualquiera que sea la denominación que se les dé:
  - a) Director de Área;
  - b) Subdirector de Área;
  - c) Jefe de Departamento, y
  - d) Enlace
- II. Los cargos sujetos al régimen de Mando Superior son los siguientes y comprenden niveles homólogos o equivalentes, cualquiera que sea la denominación que se les dé:
  - a) Dirección General.
  - b) Dirección General Adjunta.

La Secretaría, en el ámbito de sus atribuciones deberá emitir los criterios generales para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación.

Éstos deberán cumplir con los requisitos que previamente establezcan las dependencias para cada puesto, y estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño, no así a los de ingreso y promoción que establece esta Ley.

**Artículo 6.-** El Sistema será de aplicación obligatoria en las dependencias que conforman la Administración Pública, con excepción de los siguientes:

- I. El personal de la Oficina de la Presidencia de la República, Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina, Secretaría de Relaciones Exteriores, Servicio Exterior Mexicano y asimilado a éste, así como la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal;

- II. Los cargos de Secretarios, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Jefes de Departamento Administrativo, Titulares de Órgano Desconcentrado y Unidad, y los cargos homólogos o equivalentes;
- III. Los cargos de designación directa y los gabinetes de apoyo;
- IV. Los integrantes del sistema de seguridad pública y seguridad nacional;
- V. El personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior, así como el de las ramas médica, paramédica y grupos afines;
- VI. Los Delegados y Subdelegados Federales;
- VII. Los servidores públicos Titulares de los Órganos Internos de Control o equivalentes, así como los Titulares de las Áreas de Responsabilidades, Auditoría Interna, Auditoría para el Desarrollo y la Mejora de la Gestión Pública, y Quejas;
- VIII. Aquellos cargos asimilados a un sistema de servicio profesional de carrera, y
- IX. Los que presten sus servicios en plazas eventuales o mediante contrato de prestación de servicios profesionales por honorarios.

**Artículo 7.-** Las dependencias obligadas deberán ocupar su estructura orgánica de conformidad con el Sistema en los términos y procedimientos establecidos en la presente Ley y en su Reglamento, tomando en consideración las excepciones señaladas en el artículo anterior.

En cada uno de los cargos que integran la estructura orgánica de la dependencia, se podrá asignar hasta un treinta por ciento de los cargos de desarrollo administrativo y de Mando Superior, por medio del mecanismo de libre designación en los términos que se establezcan en el Reglamento. Corresponde a la Secretaría autorizar dichas plazas conforme al Reglamento y las disposiciones correspondientes.

Los cargos sujetos al Sistema sólo podrán convertirse en libre designación cuando queden vacantes, no se exceda del porcentaje establecido en el párrafo anterior y lo autorice la Secretaría, en los términos establecidos por el Reglamento y las disposiciones aplicables.

**Artículo 8.-** Los Servidores Públicos del Sistema Profesional serán considerados trabajadores de confianza sujetos a los procedimientos regulados en esta Ley.

**Artículo 9.-** Los trabajadores de nivel operativo, prestadores de servicios profesionales, ocupantes de plazas eventuales o libre designación, tendrán acceso al Sistema conforme a lo previsto en el presente ordenamiento.

Para la incorporación al Sistema, el personal de base deberá contar con licencia sin goce de sueldo o separarse de la plaza que ocupa.

**Artículo 10.-** Los servidores públicos que formen parte de los Gabinetes de Apoyo serán nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico inmediato y deberán cubrir los requisitos del perfil del puesto.

Las estructuras de los Gabinetes de Apoyo deberán ser autorizadas por la Secretaría la cual tendrá en cuenta por lo menos los siguientes criterios:

- a) La capacidad presupuestal de la dependencia, de conformidad con las disposiciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y
- b) La prohibición de que estos Gabinetes de Apoyo ejerzan atribuciones que por ley competan a los Servidores Públicos del Sistema Profesional.

**Artículo 11.-** El desempeño de los cargos que integran el Sistema es incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida el cumplimiento de las obligaciones del Servidor Público del Sistema Profesional.

Quienes se desempeñen en otro empleo deberán presentar el dictamen de compatibilidad de empleos respectivo para su ocupación.

**Artículo 12.-** Las licencias y comisiones de los Servidores Públicos del Sistema Profesional serán reguladas en los términos que establezca el Reglamento.

**TÍTULO SEGUNDO**  
**DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA**  
**Capítulo Primero**  
**De los Derechos**

**Artículo 13.-** Los Servidores Públicos del Sistema Profesional tendrán los siguientes derechos:

- I. Desempeñar su cargo o puesto en el Sistema en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley y su Reglamento;
- II. Recibir el nombramiento en el cargo que ocupa como integrante del Sistema;

- III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo y, sujeto a la evaluación del desempeño y disponibilidad presupuestaria, los estímulos y reconocimientos que se prevean en el Reglamento y se otorguen conforme a las disposiciones correspondientes;
- IV. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos correspondientes;
- V. Recibir formación para el mejor desempeño de sus funciones;
- VI. Ser evaluado con base en el mérito y conforme a los principios rectores del Sistema;
- VII. Promover el medio de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma;
- VIII. Recibir una indemnización de tres meses y veinte días por año, cuando sea despedido injustificadamente, o una compensación económica similar cuando su puesto haya sido suprimido por motivo de una reestructura y no fuese posible su reubicación, o mediante acuerdo o convenio de conciliación ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se produzca una separación que haya derivado en conflicto laboral, y
- IX. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

La estabilidad y permanencia no se consideran, en sí mismos, derechos de los servidores públicos que ocupen un cargo o puesto en el Sistema, sino consecuencia del cumplimiento de sus funciones con estricto apego al marco legal y a los principios rectores del Sistema, así como al dictamen favorable respecto al resultado de la evaluación del desempeño.

## **Capítulo Segundo**

### **De las Obligaciones**

**Artículo 14.-** Son obligaciones de los Servidores Públicos del Sistema Profesional:

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego al marco legal y los principios rectores del Sistema;
- II. Desempeñar sus labores conforme a sus atribuciones y atendiendo las instrucciones recibidas;
- III. Cumplir con los planes y programas de trabajo;
- IV. Realizar las evaluaciones del desempeño en los términos establecidos por la presente Ley;



- V. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
- VI. Participar en los programas de formación que se establezcan para su actualización mejora de desempeño, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;
- VII. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;
- VIII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios y jornadas de actividades;
- IX. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;
- X. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren;
- XI. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio, y
- XII. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

**Artículo 15.-** El incumplimiento de las obligaciones antes señaladas tendrán como consecuencia los efectos establecidos en la presente Ley y su Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y otras disposiciones aplicables.

**Artículo 16.-** Para su operación y funcionamiento el Sistema estará integrado por los Subsistemas de Ingreso y Promoción, Formación, Evaluación del Desempeño y Separación.

### **Capítulo Tercero** **De la Estructura Funcional** **Sección Primera**

De la vinculación del Sistema con la Planeación, Seguimiento, Control y Evaluación de los Recursos Humanos en la Administración Pública Federal.

**Artículo 17.-** En materia de Planeación, Seguimiento, Control y Evaluación de los Recursos Humanos el Sistema guardará congruencia y apego con lo que al efecto establezca la Secretaría en las disposiciones correspondientes.

En el mismo sentido, y en función de los diversos procesos que involucren los Subsistemas para su adecuada operación, el Sistema inscribirá y procesará la información necesaria en el Registro.

Las dependencias en coordinación con la Secretaría realizarán las descripciones, perfiles y valuaciones de los puestos que formen parte del Sistema.

## **Sección Segunda Del Registro/RUSP**

**Artículo 18.-** El Registro Único de Servidores Públicos del Gobierno Federal es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública y se establece con fines de contar con información oportuna y de calidad para apoyar el desarrollo y la profesionalización de los servidores públicos dentro de las dependencias.

Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.

El Registro sistematizará y vinculará la información relativa al Sistema, así como el resto de información que se requiera en materia de recursos humanos, de la Administración Pública, conforme a las disposiciones previstas en el Reglamento.

## **Capítulo Cuarto Del Subsistema de Ingreso y Promoción**

**Artículo 19.-** El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria le autorice trabajar en el país y le permita desarrollar la función a ejercer;
- II. Cubrir los requisitos del cargo establecidos en el catálogo de puestos y en la convocatoria respectiva;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico ni ser ministro de algún culto;
- IV. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;

- V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal, y
- VI. Las demás que establezcan otras disposiciones legislativas y reglamentarias.

No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio público.

Los candidatos seleccionados, desde el momento en que aceptan incorporarse al Sistema, deberán reconocer voluntariamente su carácter de confianza.

**Artículo 20.-** El procedimiento de reclutamiento para ocupar un cargo en el rango de Enlace dentro de la Administración Pública será mediante convocatoria nacional de ingreso.

El procedimiento de reclutamiento para ocupar los cargos del régimen de Mando Superior dentro de la Administración Pública será mediante concurso de selección.

**Artículo 21.-** El régimen de desarrollo administrativo es un mecanismo cuyo acceso se realizará de la siguiente manera:

- I. Enlaces, mediante un concurso nacional de ingreso, y
- II. Jefes de Departamento, Subdirectores y Directores de Área, accederán mediante promoción como primera opción.

En caso de no cumplirse con los requisitos necesarios para la promoción, la segunda vía de acceso será la convocatoria pública en cualquiera de sus tres modalidades: cerrada, semi cerrada o abierta, de conformidad a lo que establezca el Reglamento.

**Artículo 22.-** Para ingresar al régimen de desarrollo administrativo, en el rango de enlace, se deberá observar el siguiente procedimiento:

- I. La Secretaría, establecerá los criterios para que las dependencias emitan la convocatoria pública para el desarrollo del concurso nacional de ingreso, conforme a las necesidades del Sistema y en los términos que el Reglamento señale;
- II. El concurso nacional de ingreso será operado por las dependencias;
- III. Cada dependencia participará, en el concurso nacional de ingreso en función del número y características de los puestos vacantes de rango de Enlace que existan en la misma, al momento de emitir la convocatoria nacional correspondiente;

- IV. Corresponde a la Secretaría definir los criterios, mecanismos y características de las pruebas que integrarán el concurso nacional de ingreso, así como el procedimiento para evaluar a los participantes;
- V. Los resultados del concurso nacional de ingreso serán públicos y se notificarán a los interesados por los medios que se determine en el Reglamento;
- VI. Los aspirantes que hayan aprobado y obtenido los mejores resultados en el concurso nacional de ingreso, conforme al número de plazas de enlace disponibles en cada dependencia, obtendrán un nombramiento temporal con vigencia de un año;
- VII. Durante ese plazo ejercerán las funciones inherentes al cargo que ocupan y participarán obligatoriamente en las actividades de formación inicial y permanente que se determinen para su permanencia en el Sistema;
- VIII. Las actividades de formación inicial se llevarán a cabo en los términos que determine la Secretaría y en las modalidades que mejor se adapten a las funciones de los puestos ocupados y/o a las actividades que desarrollarán los servidores públicos aprobados;
- IX. Al término de ese plazo, el servidor público deberá acreditar su formación inicial y ser evaluado por la dependencia tomando en cuenta la valoración del desempeño que realicen su superior jerárquico inmediato y la Dirección General de Recursos Humanos o área equivalente donde preste sus servicios;
- X. Si los resultados de sus actividades de formación inicial y la valoración de su desempeño resultan favorables, el servidor público obtendrá su nombramiento en el cargo de enlace, y estará en aptitud de ascender mediante promoción al resto de los cargos que componen el régimen de desarrollo administrativo;
- XI. En caso contrario, será separado del cargo y dado de baja del Sistema de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento para tal efecto, y
- XII. Los candidatos que hayan aprobado el concurso nacional de ingreso pero no fueran asignados temporalmente a un cargo de enlace, podrán integrarse a una lista de reserva que la Secretaría, en coordinación con las dependencias, tomará como referencia para ocupar las vacantes de ese mismo cargo dentro del plazo de un año posterior a la notificación de los resultados del concurso, conforme a lo dispuesto en el Reglamento.

**Artículo 23.-** La promoción al resto de los cargos del régimen de desarrollo administrativo se realizará conforme a lo siguiente:

- I. La promoción será para ocupar un cargo de rango inmediato superior hasta el nivel de Director de Área en la dependencia donde el Servidor Público del Sistema Profesional preste sus servicios o en otras dependencias que sean parte del Sistema, de conformidad a lo que establezca el Reglamento;
- II. Para obtener una promoción se deberá generar una vacante, la cual será publicitada por los medios que el Reglamento señale;
- III. El Servidor Público del Sistema Profesional interesado en ocupar la vacante deberá manifestar su interés por escrito a la Dirección General de Recursos Humanos o unidad homologa de su dependencia conforme a lo señalado en el Reglamento;
- IV. La Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga de la dependencia donde se generó la vacante, con la opinión favorable de la unidad a la cual se encuentra adscrita la vacante, determinarán una lista de posibles candidatos tomando en cuenta sus méritos, perfil, desempeño, trayectoria y requisitos del cargo conforme al procedimiento establecido en el Reglamento;
- V. La Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga convocará, con base en la lista a que se refiere la fracción anterior, hasta tres candidatos por grupo de entre quienes cumplan con los requisitos para ocupar la vacante, para ser entrevistados por el superior jerárquico inmediato del área donde se generó de conformidad con las disposiciones correspondientes.  
En caso de que no existan propuestas para candidatos susceptibles de promoción, se deberá declarar desierta esta etapa e iniciar la convocatoria pública.
- VI. Realizadas las entrevistas corresponderá al superior jerárquico inmediato elegir al candidato que ocupará la vacante, quien remitirá los resultados a la Dirección General de Recursos Humanos para los efectos correspondientes;
- VII. La Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga de la dependencia donde se generó la vacante emitirá el nombramiento respectivo;
- VIII. El resultado será público y se notificará a los interesados y a la Secretaría, por los medios que se establezcan en el Reglamento;
- IX. Los Servidores Públicos del Sistema Profesional promovidos a un cargo superior del régimen de desarrollo administrativo recibirán la formación correspondiente a la inducción al cargo que imparta la dependencia donde se generó la vacante;
- X. Sólo los Servidores Públicos del Sistema Profesional del régimen de desarrollo administrativo podrán ser promovidos a un cargo del Sistema sujeto a dicho régimen, y

- XI. Si agotado el procedimiento establecido en este artículo, no hubiera candidato idóneo, la Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga y el superior jerárquico inmediato del área dónde se generó la vacante elaborarán un dictamen donde motiven las razones de su determinación y emitirá una convocatoria pública en cualquiera de sus tres modalidades: cerrada, semi cerrada o abierta, en los términos que establezca el Reglamento, para ocupar la vacante mediante concurso.

**Artículo 24.-** El concurso de selección para cubrir plazas vacantes o de nueva creación que no pudieron cubrirse por la vía de la promoción, es el proceso que permitirá analizar la capacidad, conocimientos y habilidades o aptitudes y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimiento y habilidades, o competencias, para asegurar la participación en igualdad de oportunidades en el acceso al Sistema donde se reconozca el mérito.

Durante el desarrollo de los concursos de selección la Dirección General de Recursos Humanos podrá auxiliarse de expertos en la materia. En los concursos de selección, las dependencias deberán observar lo siguiente:

- I. El concurso de selección será organizado por la dependencia, de conformidad con las disposiciones que establezca el Reglamento. Los mecanismos de evaluación serán definidos y elaborados con base en los criterios generales que establezca la Secretaría;
- II. La Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga de la dependencia, llevará a cabo una revisión de los expedientes de los aspirantes aprobados en el concurso de selección, en su caso los integrantes de la reserva, y con la opinión favorable de la unidad a la cual se encuentra adscrita la vacante, determinarán una lista de hasta tres candidatos por grupo tomando en cuenta sus méritos, perfil, desempeño, trayectoria y requisitos del cargo;
- III. Los candidatos serán entrevistados por el superior jerárquico donde se generó la vacante, quien elegirá a la persona que la ocupará y remitirá los resultados a la Dirección General de Recursos Humanos para los efectos correspondientes;

- IV. El resultado será público y se notificará a los interesados por los medios que se establezcan para el efecto;
- V. Si agotado el procedimiento establecido en este artículo, no hubiera candidato seleccionado, la Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga procederá a emitir una nueva convocatoria pública en cualquiera de sus tres modalidades: cerrada, semi cerrada o abierta en los términos que establezca el Reglamento.

**Artículo 25.-** El régimen de Mando Superior es un mecanismo abierto cuyo ingreso se realizará mediante concurso en los rangos que componen dicho régimen. Involucra procesos específicos para la valoración del mérito en el acceso al Sistema; la formación, evaluación del desempeño, promoción y separación.

**Artículo 26.-** Para ingresar al régimen de Mando Superior se deberá observar lo siguiente:

- I. La dependencia, bajo coordinación de la Oficialía Mayor o unidad homóloga de la dependencia donde exista una vacante, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, emitirá una convocatoria pública en cualquiera de sus tres modalidades: cerrada, semi cerrada o abierta para el desarrollo del concurso de selección, en los términos que determine la Secretaría a través del Reglamento;
- II. En el concurso de selección podrá participar cualquier persona interesada, incluyendo a los integrantes del régimen de desarrollo administrativo del Sistema;
- III. El concurso de selección será organizado por la dependencia, bajo coordinación de la Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga de conformidad con lo previsto en el Reglamento. Los mecanismos de evaluación serán definidos y elaborados con base en los criterios generales que establezca la Secretaría;
- IV. La Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga de la dependencia, llevarán a cabo una revisión de los expedientes de los aspirantes aprobados en el concurso de selección y, en su caso, en la reserva, y con la opinión favorable de la unidad a la cual se encuentra adscrita la vacante, determinarán una lista de hasta tres candidatos por grupo tomando en cuenta sus méritos, perfil, desempeño, trayectoria y requisitos del cargo;
- V. Los candidatos serán entrevistados por el superior jerárquico, quien remitirá los resultados a la Dirección General de Recursos Humanos para los efectos conducentes;

- VI. El resultado será público y se notificará a los interesados en términos del Reglamento;
- VII. Los candidatos que ingresen al régimen de Mando Superior recibirán la formación correspondiente en los términos que determine la Secretaría en coordinación con las dependencias;
- VIII. En caso de que no hubiere candidatos que cubran los requisitos de ocupación, se procederá a realizar un nuevo concurso de selección para ocupar la vacante;
- IX. Los candidatos mejor calificados que participaron en la fase de entrevista pero no fueron elegidos para ocupar el cargo, podrán ser considerados por la Secretaría y la dependencia correspondiente, para ocupar una vacante de cargo similar y con funciones equivalente en un plazo de un año posterior a la notificación del resultado del concurso, y
- X. El Comité de Profesionalización verificará el procedimiento.

**Artículo 27.-** Los Servidores Públicos del Sistema Profesional podrán solicitar su cambio de adscripción a otra dependencia en un cargo del mismo rango al que ocupan, siempre y cuando exista una vacante, se cuente con el visto bueno del superior jerárquico inmediato del puesto a ocupar, se cubra con el perfil solicitado, cuenten con la permanencia de un año en el puesto desempeñado y reúnan los requisitos que al efecto se definan en el Reglamento.

El Comité de Profesionalización en la Dependencia deberá aprobar este movimiento y registrarlo ante la Secretaría, en los plazos señalados en las disposiciones aplicables.

**Artículo 28.-** Los candidatos seleccionados se harán acreedores al nombramiento como Servidor Público del Sistema Profesional en el régimen que corresponda y desde el momento en que aceptan incorporarse al Sistema, deberán reconocer voluntariamente su carácter de confianza.

## **Capítulo Quinto**

### **De la movilidad y la reubicación**

**Artículo 29.-** De modo adicional a la promoción, la movilidad al interior de las dependencias en el Sistema, permitirá la ocupación de cargos dentro del mismo rango sin sujetarse a los procedimientos de ingreso y promoción.

La propuesta de ocupación por movilidad de un Servidor Público del Sistema Profesional, deberá ser presentada por el superior jerárquico de la plaza vacante, aprobada por el Comité de Profesionalización en la Dependencia y registrada ante la Secretaría.



Será un requisito indispensable que el Servidor Público del Sistema Profesional cubra con el perfil de la plaza vacante y reúna los requisitos que al efecto se emitan en el Reglamento.

Los Servidores Públicos del Sistema Profesionales podrán optar por movimientos laterales en otras ramas del cargo.

La dependencia determinará si algún o algunos cargos son susceptibles de contar con la movilidad obligatoria de los Servidores Públicos del Sistema Profesional que los ocupan.

**Artículo 30.-** Cuando por razones de reestructuración de la Administración Pública, desaparezcan cargos del Catálogo de Puestos y Servidores Públicos del Sistema Profesional cesen en sus funciones, la dependencia procurará reubicarlos al interior de la misma o en cualquiera de las otras dependencias o entidades con quienes mantenga convenios, otorgándoles prioridad en un proceso de ingreso o selección.

La reubicación podrá efectuarse en un puesto del mismo rango, aún si esto implica un cambio de grado y nivel, siempre y cuando el Servidor Público del Sistema Profesional cumpla con los requisitos del perfil del puesto al que se pretenda reubicar.

En caso de que su puesto haya sido suprimido por motivo de una reestructura y no fuese posible su reubicación, tendrá derecho a una compensación económica de 3 meses de sueldo y veinte días por año.

**Artículo 31.-** Los Servidores Públicos del Sistema Profesional, previa anuencia de su superior jerárquico y autorización del Comité de Profesionalización, podrán solicitar el intercambio de sus respectivos cargos para reubicarse en otra ciudad o dependencia. Los cargos deberán ser del mismo rango de acuerdo al Catálogo.

**Artículo 32.-** Los cargos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías de sueldo que les correspondan, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, existan condiciones salariales proporcionales y equitativas. Si las condiciones salariales sobrepasan el treinta por ciento de sus percepciones salariales el mecanismo de movilidad será la promoción.

**Artículo 33.-** Cuando con motivo de una reestructuración en la Administración Pública existan puestos susceptibles de incorporarse al Sistema, los servidores públicos que los ocupen podrán ser transferidos en continuidad siendo considerados como de libre designación por un plazo máximo de dos años, lapso durante el cual la dependencia de que se trate, deberá realizar las acciones que para el efecto haya determinado la Secretaría en el Reglamento, a fin de que estén en posibilidad de obtener su nombramiento como Servidores Públicos del Sistema Profesional.

Sí 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 del Sistema Profesional por causas imputables a su persona, cesarán en sus funciones.

**Artículo 34.-** Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con autoridades federales, estatales, municipales y del Distrito Federal, y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles convenidos, con el fin de fortalecer el proceso de desarrollo profesional de los Servidores Públicos del Sistema Profesional y de ampliar sus experiencias. Las dependencias, al establecer sus convenios, deberán evitar que se afecten los derechos laborales adquiridos por los Servidores Públicos del Sistema Profesional.

## **Capítulo Sexto**

### **Del Subsistema de Formación**

**Artículo 35.-** La Formación se entenderá como un proceso estructurado enfocado a proveer a los Servidores Públicos del Sistema Profesional de los conocimientos habilidades y aptitudes requeridas para incrementar su rendimiento. Se otorgará a través de mecanismos pedagógicos de capacitación formación en competencias o cualquier otro mecanismo de enseñanza-aprendizaje considerando las modalidades presencial, a distancia y mixta. La Secretaría emitirá las normas que regularán este proceso en las dependencias.

**Artículo 36.-** La Formación a cargo de las dependencias se realizará de acuerdo a su diagnóstico de necesidades, sus programas anuales de capacitación, y presupuesto disponible. Para ello, deberán registrar sus programas ante la Secretaría, la que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema.

**Artículo 37.-** La Formación tendrá los siguientes objetivos:

- a) Que los Servidores Públicos del Sistema Profesional cuenten con los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el eficiente desempeño en sus cargos;
- b) Preparar a los Servidores Públicos del Sistema Profesional para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa;
- c) Certificar las capacidades adquiridas;
- d) Mantener niveles óptimos en la eficiencia individual, el clima laboral, el rendimiento colectivo y el desarrollo institucional;
- e) Incrementar la calidad de los bienes o servicios a través de una cultura de productividad orientada al ciudadano, y
- f) Promover que los Servidores Públicos del Sistema Profesional realicen sus funciones con apego a los principios rectores del Sistema.

**Artículo 38.-** La formación comprenderá las siguientes categorías y se impartirá de conformidad con las disposiciones que emita la Secretaría:

- I. Formación inicial: Dirigida a los Servidores Públicos del Sistema Profesional que ingresan temporalmente al cargo de enlace en el régimen de desarrollo administrativo, la cual será responsabilidad de la Secretaría en coordinación con las dependencias;
- II. Inducción al cargo: Dirigida a los Servidores Públicos del Sistema Profesional que son promovidos a un cargo superior en el régimen de desarrollo administrativo, la cual será responsabilidad de las dependencias donde presten sus servicios, con la colaboración de la Secretaría en los casos que se considere pertinente;
- III. Formación en Mando Superior: dirigida a los Servidores Públicos del Sistema Profesional que ingresan a un cargo en el régimen de Mando Superior, la cual será responsabilidad de la Secretaría en coordinación con las dependencias,
- IV. Formación permanente: dirigida a todos los Servidores Públicos del Sistema Profesional, la cual será responsabilidad de las dependencias donde presten sus servicios, con la colaboración de la Secretaría en los casos que se considere pertinente.

**Artículo 39.-** La formación aportará elementos de valoración en la promoción de los Servidores Públicos del Sistema Profesional.

**Artículo 40.-** Respecto de la formación de los Servidores Públicos del Sistema Profesional, corresponde a la Secretaría supervisar la que se realice en cada dependencia, coordinar la colaboración entre varias dependencias o, en su caso, proveerla por los medios que considere idóneos.

**Artículo 41.-** Los Servidores Públicos del Sistema Profesional deberán participar en los programas de formación que al efecto determine la dependencia como obligatorios; adicionalmente podrán solicitar su ingreso en distintos programas de formación complementaria o que, en su caso, se requiera para alguna promoción, su acceso a éstos últimos dependerá de la disponibilidad presupuestaria.

**Artículo 42.-** Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados para que impartan cualquier modalidad de formación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de los Servidores Públicos del Sistema Profesional.

La Secretaría podrá promover la realización de convenios que permitan realizar acciones de formación en coordinación con las dependencias.

**Artículo 43.-** Las dependencias podrán promover el enfoque de competencias, así como de tecnologías de información, unidades de gestión de conocimiento, capacitación y educación virtual y a distancia o cualesquiera otra que fomenten una formación adecuada y actualizada, de alto nivel y calidad, que contribuya a la profesionalización de los Servidores Públicos del Sistema Profesional y a la mejora institucional.

**Artículo 44.-** Cada dependencia en coordinación con la Secretaría, podrá determinar la forma y términos para otorgar apoyos institucionales a los Servidores Públicos del Sistema Profesional para el acceso o continuación de estudios formales, con base en sus evaluaciones y conforme a la disponibilidad presupuestal.

**Artículo 45.-** Al Servidor Público del Sistema Profesional que haya obtenido una beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.

Si la beca es otorgada por la propia dependencia, el Servidor Público del Sistema Profesional quedará obligado a prestar sus servicios en ella por un periodo igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados.

En caso de separación voluntaria o por casual imputable al Servidor Público del Sistema Profesional antes de cumplir con este periodo, deberá reintegrar en forma proporcional a los servicios prestados, los gastos erogados por ese concepto a la dependencia.

**Artículo 46.-** Los Servidores Públicos del Sistema Profesional que ocupen puestos que por sus características contemplen competencias y/o capacidades que deban ser certificadas obligatoriamente deberán ser sometidos a una evaluación para certificarlas en los términos que determine la dependencia en coordinación con la Secretaría. Las evaluaciones deberán acreditar que el Servidor Público del Sistema Profesional ha desarrollado y/o mantiene actualizados los requisitos que establecen dichas competencias y/o capacidades como necesarios para obtener la certificación y para el adecuado desempeño de su cargo.

En estos casos, y de así ameritarlo, la certificación podrá ser requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público del Sistema Profesional en su cargo, y podrá ser emitida por órgano certificador acreditado, la Secretaría o la propia dependencia, de acuerdo a su especialización funcional y a los criterios que para el efecto se establezcan en el Reglamento.

**Artículo 47.-** Cuando el resultado promedio de las evaluaciones de la formación permanente de un Servidor Público del Sistema Profesional, aplicadas durante un año, no sea aprobatorio, en los términos que establezca la Secretaría, el Servidor Público del Sistema Profesional no podrá ser sujeto de beca, reconocimiento, estímulo o incentivo laboral alguno en el año vigente.

## **Capítulo Séptimo**

### **Del Subsistema de Evaluación del Desempeño**

**Artículo 48.-** La evaluación del desempeño es el proceso a través del cual se realiza la valoración de las contribuciones de los Servidores Públicos del Sistema Profesional en el ejercicio de sus funciones que tienen asignadas. Su aprobación es requisito indispensable para la permanencia en el Sistema.

**Artículo 49.-** Corresponde a la Secretaría establecer los criterios para determinar los métodos de evaluación del desempeño que utilizarán las dependencias, de conformidad con el Reglamento y las disposiciones correspondientes.

**Artículo 50.-** La evaluación del desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar la contribución de los Servidores Públicos del Sistema Profesional en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales a través de sus funciones y responsabilidades asignadas;
- II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;

- III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;
- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de formación y actualización que se requieran en el ámbito de la dependencia,
- V. Apoyar, en su caso, como evidencia de comportamiento, la certificación de capacidades o competencias;
- VI. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento, y
- VII. Ser un elemento para la detección de candidatos a promoción.

**Artículo 51.-** La evaluación del desempeño deberá considerar los aspectos que se prevean en el Reglamento, debiendo considerar al menos los siguientes:

- I. La calificación de las aportaciones, méritos y principios de los Servidores Públicos del Sistema Profesional en el cargo que ocupa;
- II. El cumplimiento de los programas individuales de trabajo;
- III. Las contribuciones a la implementación del Programa Operativo Anual y la consecución de los objetivos institucionales de la dependencia donde el Servidor Público del Sistema Profesional presta sus servicios, y
- IV. La opinión del superior jerárquico inmediato del área donde se desempeña el Servidor Público del Sistema Profesional y, si fuera el caso, de las quejas de los particulares a los que presta sus servicios.

**Artículo 52.-** Corresponderá al área encargada de la evaluación del desempeño de la Dirección General de Recursos Humanos o unidad administrativa homóloga, de la dependencia donde el Servidor Público del Sistema Profesional preste sus servicios, la elaboración de un dictamen de evaluación.

Si es favorable al Servidor Público del Sistema Profesional éste permanecerá en su encargo y el dictamen se archivará en su expediente. Si es negativo se notificará al Servidor Público del Sistema Profesional evaluado y se turnará al Comité de Revisión junto con su expediente para emitir su opinión en un plazo de veinte días hábiles.

El Servidor Público del Sistema Profesional tendrá garantizado su derecho de audiencia para lo cual, el Comité de Revisión antes de emitir su opinión, citará al Servidor Público del Sistema Profesional para alegar lo que a su derecho convenga y presentar las pruebas atinentes. Desahogada la audiencia se levantará acta de la misma que se anexará al escrito donde conste la opinión del Comité. Los Servidores Públicos del Sistema Profesional involucrados deberán proporcionar al Comité de

Revisión, los elementos considerados en la evaluación del desempeño, dentro de los plazos y por los medios solicitados.

El Comité de Revisión deberá analizar la debida integración del expediente, los resultados de la evaluación del desempeño, y admitir y calificar los alegatos y pruebas que se presenten. Para ello, se auxiliará con las áreas jurídico laborales de la dependencia.

**Artículo 53.-** Con base en la opinión motivada del Comité de Revisión y con el apoyo de su área jurídico laboral, el Oficial Mayor o equivalente, resolverá en un plazo de diez días hábiles sobre la permanencia o separación del Servidor Público del Sistema Profesional, notificando lo correspondiente al interesado.

**Artículo 54.-** Los programas individuales de trabajo deberán presentarse a más tardar el último día hábil del mes de marzo del año a ser evaluado, ante la Dirección General de Recursos Humanos o unidad administrativa homóloga donde el Servidor Público del Sistema Profesional preste sus servicios, a través de los medios que al efecto se determinen, y serán elaborados conforme a las disposiciones que establezca la Secretaría.

Los programas individuales de trabajo deberán ser aprobados por los superiores jerárquicos, validados por los titulares de las unidades administrativas y registrados ante la Secretaría.

**Artículo 55.-** La evaluación del desempeño del año anterior se realizará durante el primer trimestre del año en curso.

**Artículo 56.-** Cada Comité de Profesionalización desarrollará, conforme al Reglamento y las disposiciones en materia presupuestal aplicable, un proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de Servidores Públicos del Sistema Profesional de alto desempeño de su dependencia.

Corresponderá a los Titulares de la Unidad Administrativa, elaborar la propuesta, sus razonamientos y criterios invocados para justificar sus candidaturas ante el Comité de Profesionalización.

La dependencia hará la valoración de méritos para el otorgamiento de distinciones no económicas y de los estímulos o reconocimientos económicos distintos al salario, con base en su disponibilidad presupuestaria.

Se consideran sujetos de mérito, aquellos Servidores Públicos del Sistema Profesional que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes. Estos quedarán asentados en el Registro y se tomarán en cuenta como elementos de mérito.

## **Capítulo Octavo**

### **Subsistema de Separación**

**Artículo 57.-** Para efectos de esta Ley se entenderá por separación del Servidor Público del Sistema Profesional la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos y, en consecuencia, proceda su baja de la institución.

**Artículo 58.-** El nombramiento de los Servidores Públicos del Sistema Profesional dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, por las siguientes causas:

- I. No aprobar la evaluación de su desempeño;
- II. Cuando el Servidor Público del Sistema Profesional no obtenga una certificación obligatoria en términos del artículo 42 de esta ley;
- III. Por desempeño deficiente, a juicio del Comité de Revisión;
- IV. Renuncia;
- V. Sanción de destitución o inhabilitación en un procedimiento de responsabilidad administrativa;
- VI. Sentencia ejecutoriada que imponga al Servidor Público del Sistema Profesional pena privativa de la libertad;
- VII. Por violar reglas de integridad en el servicio público, tales como:
  - a. Incumplimiento grave e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley, o demás Leyes aplicables, le asignan;
  - b. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna, en un periodo de un año; termino que empezará a partir del primer incumplimiento;
  - c. Por presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez. Para determinar lo anterior se deberá de seguir lo establecido en los procedimientos específicos para la separación de servidores públicos elaborados por la dependencia;
  - d. Concurrir el Servidor Público del Sistema Profesional a sus labores bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica;



- e. Usar los medios de comunicación o electrónicos para fines distintos a sus funciones, tales como visualizar, enviar e intercambiar imágenes, mensajes obscenos y pornográficos, realizar actos proselitistas, difamar a los trabajadores, y a la dependencia;
- f. Engañar respecto a la veracidad de las referencias o certificados en los que se le atribuyan conocimientos, capacidades, aptitudes o facultades de las cuales carezca;
- g. Incurrir el Servidor Público del Sistema Profesional, durante sus labores, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de sus superiores, personal directivo, compañeros o subordinados, ciudadanos, proveedores o cualquier persona con la que tenga una relación funcional, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- h. Cometer el Servidor Público del Sistema Profesional actos de hostigamiento y/o acoso laboral o sexual contra cualquier persona en las instalaciones en que se encuentra su lugar de trabajo;
- i. Tener el Servidor Público del Sistema Profesional más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin autorización o sin causa justificada;
- j. Por violaciones graves o reiteradas a las reglas de integridad o al Código de Ética establecido por la Secretaría, de acuerdo con las recomendaciones que para casos específicos emita el Comité de Ética de la dependencia de que se trate.

**VIII.** Defunción;

**IX.** Por reestructura organizacional que suprima puestos del Sistema, derivada de nueva normatividad o modificaciones en la existente, sin que hubiere posibilidad de reubicación del Servidor Público del Sistema Profesional. En estos casos, el Servidor Público del Sistema Profesional afectado tendrá derecho a una compensación económica de 3 meses de sueldo y veinte días por año, y

**X.** Por mutuo consentimiento del Servidor Público del Sistema Profesional y de la dependencia, mediante el otorgamiento de una compensación económica, conforme a las disposiciones presupuestarias aplicables.

En relación con las causas de separación a que se refieren las fracciones I, II, III, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV y XV se sujetarán al procedimiento previsto en los artículos 52 y 53 de la Ley.

**Artículo 59.-** La licencia es el acto por el cual un Servidor Público del Sistema Profesional, previa autorización del Comité de Profesionalización, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que esta Ley le otorga.

Para que un funcionario pueda obtener una licencia deberá tener una permanencia en el Sistema de al menos un año como Servidor Público del Sistema Profesional, contabilizando el periodo que, en su caso, haya permanecido como Enlace y dirigir su solicitud por escrito al Comité de Profesionalización, con el visto bueno del superior jerárquico. El dictamen de la solicitud deberá hacerse por escrito, de manera fundada y motivada.

La licencia sin goce de sueldo no será mayor a seis meses y sólo podrá prorrogarse en una sola ocasión por un periodo similar, cuando la persona sea promovida temporalmente al ejercicio de otras comisiones o sea autorizada para capacitarse fuera de su lugar de trabajo por un periodo mayor.

La licencia con goce de sueldo no podrá ser mayor a dos meses y sólo se autorizará por causas relacionadas con la capacitación del servidor público vinculadas al ejercicio de sus funciones o por motivos justificados a juicio de la dependencia.

**Artículo 60.-** Para cubrir el cargo del Servidor Público del Sistema Profesional que obtenga licencia se nombrará a un Servidor Público del Sistema Profesional que actuará de manera temporal y provisional. La designación del servidor público que ocupará dicho cargo se realizará conforme al Reglamento.

Aquellos Servidores Públicos del Sistema Profesional que se hagan cargo de otra función, deberán recibir puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

**Artículo 61.-** La pertenencia al Sistema no implica inamovilidad de los Servidores Públicos del Sistema Profesional, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables.

El procedimiento de baja o separación del Servidor Público del Sistema Profesional de la dependencia deberá sujetarse a lo dispuesto en la presente Ley.

**Capítulo Noveno**  
**De los resultados de la operación del Sistema**

**Artículo 62.-** Los Comités de Profesionalización desarrollarán la información necesaria que permita a la Secretaría evaluar los resultados de la operación del Sistema con base en las disposiciones que en materia de Planeación, Seguimiento, Control y Evaluación de los Recursos Humanos establezca la Secretaría y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.

La Secretaría sistematizará la información obtenida para cada ejercicio fiscal y la presentará al Consejo durante la primera sesión anual del mismo.

**TÍTULO TERCERO**  
**ÓRGANOS DEL SISTEMA**  
**Sección Primera**  
**De la Secretaría**

**Artículo 63.-** Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:

- I. La Secretaría: es la encargada de dirigir el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.
- II. El Consejo: es un órgano auxiliar del Sistema que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema, y
- III. Los Comités de Profesionalización son cuerpos colegiados, encargados de supervisar la adecuada implementación, operación y evaluación del Sistema y dictaminar la separación de los servidores públicos en la dependencia que les corresponda con base en la normatividad que emita la Secretaría para estos efectos.

**Artículo 64.-** La Secretaría será la autoridad encargada de dirigir, coordinar, supervisar y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias, vigilando que sus principios rectores sean observados debidamente de acuerdo con la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

**Artículo 65.-** La Secretaría tendrá las siguientes facultades:

- I. Planificar el funcionamiento del Sistema conforme a los requerimientos normativos y de operación;
- II. Elaborar el Programa Operativo Anual del Sistema sujeto a la opinión del Consejo;
- III. Establecer las políticas, estrategias y líneas de acción que considere necesarias garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema;
- IV. Supervisar y evaluar la operación del Sistema en cada dependencia, con el apoyo de los Órganos Internos de Control, y dictar las medidas preventivas y correctivas que considere necesarias;
- V. Emitir las disposiciones generales, manuales de organización y procedimientos necesarios para la operación del Sistema;
- VI. Aprobar los catálogos de puestos elaborados por las dependencias;
- VII. Autorizar los cargos de libre designación vigilando la correcta aplicación del Sistema conforme a la estructura orgánica de cada dependencia y en los términos que señale la presente Ley, y conforme al Reglamento y las disposiciones correspondientes;
- VIII. Aprobar las reglas, actos de carácter general y propuestas de reestructuración que emitan los Comités de cada dependencia para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, debiendo señalar en su Reglamento cuáles son las que requieran de dicha aprobación;
- IX. Presidir el Consejo;
- X. Informar anualmente sobre el funcionamiento del Sistema;
- XI. Establecer los criterios y procedimientos para la emisión de las convocatorias públicas respectivas para ingresar a los regímenes de desarrollo administrativo para el rango de enlace y Mando Superior;
- XII. Establecer los criterios y procedimientos para la organización de los concursos nacionales de ingreso al régimen de desarrollo administrativo y los concursos de selección al régimen de Mando Superior;
- XIII. Definir los criterios, mecanismos y características de las pruebas que integrarán el concurso nacional de ingreso, así como el procedimiento para evaluar a los particulares;
- XIV. Emitir los criterios a partir de los cuales las dependencias realizarán los concursos de selección para ocupar un cargo sujeto al régimen de Mando Superior, así como definir y elaborar los mecanismos de evaluación;

- XV. Establecer los criterios para que las dependencias realicen las actividades relacionadas con el proceso de ingreso temporal de los servidores públicos al cargo de enlace;
- XVI. Establecer los criterios y procedimientos para que las dependencias administren la reserva de candidatos que aprobaron el concurso de selección pero no fueron asignados temporalmente a un cargo de enlace en el régimen de desarrollo administrativo, así como la reserva de candidatos mejor calificados que pasaron a la fase de entrevista pero no fueron elegidos para ocupar una vacante en el régimen de Mando Superior;
- XVII. Garantizar la disponibilidad de la información de los Subsistemas en el Registro/RUSP;
- XVIII. Proveer la formación inicial de los servidores públicos sujetos al régimen de desarrollo administrativo y la formación en Mando Superior, en coordinación con las dependencias y a través de los medios que considere idóneos;
- XIX. Supervisar las actividades de inducción al cargo y formación permanente que lleven a cabo las dependencias y, en los casos en que así se considere pertinente, proveerla directamente o indirectamente en coordinación con ellas;
- XX. Establecer los criterios y procedimientos para que las dependencias determinen los métodos de evaluación del desempeño de los Servidores Públicos del Sistema Profesional, de conformidad con el Reglamento y las disposiciones correspondientes;
- XXI. Emitir las disposiciones para evaluación de los cargos de libre designación en los términos que establezca el Reglamento;
- XXII. Implementar los mecanismos que considere necesarios para captar las opiniones de los Servidores Públicos del Sistema Profesional del régimen de desarrollo administración y Mando Superior, así como de la ciudadanía respecto del funcionamiento del Sistema;
- XXIII. Desarrollar en coordinación con las dependencias y con el apoyo del Órgano Interno de Control, las acciones que consideren necesarias para mejorar el diseño y funcionamiento del Sistema. Así como de los servicios que se brindan como parte de la operación del mismo, para lo cual podrán asesorarse por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, empresas especializadas o colegios de profesionales,
  
- XXIV. Ordenar que se subsane toda omisión o errores detectados en la implantación y operación del Sistema, así como en la substanciación de algún procedimiento administrativo del Sistema, previa solicitud de los Comités de

Profesionalización e informando al Órgano Interno de Control, para el sólo efecto de regularizar las omisiones, errores o procedimientos que impidan la adecuada operación, seguimiento o evaluación del Sistema, y dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones, tomando las acciones pertinentes sobre las conductas que puedan constituir responsabilidades administrativas, y

**XXV.** Las demás que se establezcan en la presente Ley, su Reglamento y disposiciones aplicables.

## **Sección Segunda**

### **Del Consejo Consultivo**

**Artículo 66.-** El Consejo es un órgano auxiliar del Sistema. Estará integrado por el titular de la Secretaría, quien lo presidirá, por los responsables de cada Subsistema, por los Oficiales Mayores de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público y del Trabajo y Previsión Social, así como con un integrante del Comité de Participación Ciudadana; contará además con un representante de los sectores social, privado y académico, a invitación de los demás integrantes.

Los integrantes del Consejo ejercerán su cargo de forma honoraria.

Las sesiones del Consejo serán públicas y se realizarán en los términos que establezca el Reglamento.

**Artículo 67.-** El Consejo tendrá las siguientes facultades:

- I. Emitir su opinión sobre el Programa Operativo Anual, lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción del Sistema;
- II. Proponer mecanismos, criterios de evaluación y acciones de mejora al funcionamiento del Sistema;
- III. Recomendar programas de formación, y
- IV. Las demás que se deriven del Reglamento.

Así mismo, el Consejo podrá invitar a sus sesiones a expertos en la materia.

**Artículo 68.-** El Consejo contará con un Secretario Técnico designado por su Presidente.

## **Sección Tercera**

## Comité de Profesionalización

**Artículo 69.-** En cada dependencia se instalará un Comité de Profesionalización que será el órgano encargado de supervisar la adecuada implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma para el mejoramiento de los recursos humanos de la dependencia y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.

**Artículo 70.-** El Comité de Profesionalización estará integrado por el Oficial Mayor de la dependencia, que lo presidirá; el Director General de Recursos Humanos o equivalente, que fungirá como Secretario Técnico y un servidor público designado por el Titular de la dependencia.

En todo momento, en el Comité de Profesionalización, podrá participar un representante del órgano Interno de Control o equivalente, quien dará seguimiento a las acciones del mismo como parte de sus funciones como órgano de vigilancia y control, sin involucrarse en la toma de decisiones al interior de dicho Comité. No obstante, este representante podrá emitir, en su caso, opiniones, sugerencias o recomendaciones que a su juicio resulten pertinentes.

Los miembros del Comité desempeñarán sus funciones de forma honoraria y promoverán que los actos del Sistema se realicen con apego a la normatividad vigente y a sus principios rectores.

**Artículo 71.-** En cada dependencia, los Comités de Profesionalización tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Definir las modalidades a través de las cuales opere el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría, la presente Ley y disposiciones que de ella emanen;
- II. Proponer a la Secretaría los cargos que por excepción sean de libre designación;
- III. Participar y dar seguimiento al desarrollo de las convocatorias de los cargos a concurso y en los procesos de reclutamiento y selección en la dependencia;
- IV. Aprobar el dictamen que le presenten la Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga y el superior jerárquico inmediato del área donde se generó la vacante, cuando no se cuente con candidato idóneo para ocupar mediante promoción un cargo de desarrollo administrativo, y emitir la convocatoria pública respectiva en coordinación con la propia Dirección

- General de Recursos Humanos o unidad homóloga, para ocupar la vacante mediante concurso;
- V. Proponer a la dependencia políticas y programas específicos de profesionalización de su dependencia, acorde con los procesos que establece la presente Ley;
  - VI. Sugerir a las instancias competentes de la dependencia la realización de estudios y estrategias de prospectiva en materia de recursos humanos y rendimiento institucional, con el fin de hacer más eficiente la función pública;
  - VII. Autorizar los programas de formación para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución;
  - VIII. Supervisar, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, la aplicación de exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;
  - IX. Coordinar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y reconocimientos al desempeño destacado a favor de los servidores públicos de su dependencia;
  - X. Las demás que se deriven de esta Ley y su Reglamento.

#### **Sección Cuarta** **Comités de Revisión**

**Artículo 72.-** Los Comités de Revisión son las instancias encargadas de opinar motivadamente sobre la permanencia o separación del Servidor Público del Sistema Profesional.

Cada una de las dependencias obligadas deberá conformar, cuando así sea necesario, un Comité de Revisión integrado por el Director General de Recursos Humanos o unidad homóloga, o por el representante que éste designe, quien fungirá como Secretario Técnico; el titular de la unidad de asuntos jurídicos o equivalente de la dependencia, o por el representante que éste designe; y el titular del área o el representante que éste designe, donde el Servidor Público del Sistema Profesional preste sus servicios. La participación de expertos adicionales podrá ser considerada en los términos que determine la Secretaría.

El representante del área donde el Servidor Público del Sistema Profesional preste sus servicios deberá estar adscrito a un cargo jerárquico superior al servidor público, sin ser su superior jerárquico inmediato.



El Comité de Revisión podrá solicitar comparecer en sus sesiones al Servidor Público del Sistema Profesional implicado y/o a su superior jerárquico o supervisor directo. El Comité de Revisión funcionará conforme a las disposiciones establecidas en esta Ley.

**Artículo 73.-** Los Comités de Revisión deberán valorar los dictámenes negativos presentados por el área encargada de la evaluación del desempeño y emitir su análisis y valoración motivada respecto a la procedencia de separación del Servidor Público del Sistema Profesional y comunicarán los resultados al Oficial Mayor u homólogo, para que éste resuelva sobre la permanencia o separación del Servidor Público del Sistema Profesional.

## TÍTULO CUARTO RECURSO Y COMPETENCIAS

### Capítulo Primero

#### Del Recurso de Reconsideración y de la Inconformidad

**Artículo 74.-** El recurso de reconsideración procede en contra de las siguientes resoluciones:

- I. La que dicte el superior jerárquico inmediato del cargo donde se generó la vacante y la Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga de la dependencia, para determinar al servidor público que la ocupará en el procedimiento de promoción del régimen de desarrollo administrativo; y
- II. La que dicte el superior jerárquico y la Dirección General de Recursos Humanos o unidad homóloga de la dependencia para determinar al servidor público que ocupará la vacante disponible en el concurso de selección, en términos de esta Ley.

**Artículo 75.-** El trámite del recurso se interpone ante el Comité de Profesionalización y se realizará conforme a lo siguiente:

- I. Deberá interponerse por el interesado dentro del plazo de diez días hábiles posteriores a la notificación del acto impugnado;
- II. Se presentará por escrito anexando las pruebas que convengan al derecho del interesado, y
- III. Presentando el escrito la autoridad responsable tendrá un plazo de diez días hábiles para notificar al interesado el sentido de su resolución.

**Artículo 76.-** El recurso versará exclusivamente sobre la aplicación del procedimiento y no sobre los criterios de evaluación que se instrumenten, interrumpirá temporalmente el procedimiento impugnado hasta en tanto se resuelve el recurso, y

se desechará por notoriamente improcedente cuando se presente fuera de plazo o se interponga con la intención de dilatar la ejecución del acto impugnado.

**Artículo 77.-** 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.

La inconformidad se presenta ante el Área de Quejas del Órgano Interno de Control de la dependencia que corresponda, en contra de los actos u omisiones de cualquier órgano o autoridad facultados para operar el Sistema, dentro del plazo de diez días hábiles posteriores a que es de conocimiento o se da la verificación del acto u omisión impugnada.

## **Capítulo Segundo De las Competencias**

**Artículo 78.-** El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley.

En estos casos, para la determinación de las funciones de confianza, tendrá aplicación la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y supletoriamente la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que a las anteriores concurren otras causas, la competencia se surtirá en favor del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que el Tribunal ordene la reinstalación del Servidor Público del Sistema Profesional separado del cargo, la dependencia podrá indemnizarlo con tres meses y veinte días por año cuando no existan las posibilidades materiales para su reinstalación.

**Artículo 79.-** En el caso de controversias de carácter administrativo derivadas de la aplicación de esta Ley competará conocerlas y resolverlas al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

## **TRANSITORIOS**

**Artículo Primero.-** El presente Decreto entrará en vigor al día hábil siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Artículo Segundo.-** El Reglamento de la presente Ley deberá emitirse en un plazo no mayor a 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor de la misma.

En tanto se expide su Reglamento, continuará en vigor el Reglamento actual en lo que no se oponga a los supuestos contenidos en la presente Ley. Para el caso de Ingreso, y en tanto se implementen los nuevos procedimientos, se mantendrán las etapas

previstas en el proceso vigente antes de la emisión de la presente Ley, incluyendo al Comité Técnico de Selección.

**Artículo Tercero.-** Las dependencias contarán con un plazo no mayor a dos años contado a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las acciones que permitan la implementación del Sistema.

Dentro del plazo a que se refiere el párrafo anterior, el Oficial Mayor o equivalente de la dependencia, bajo su responsabilidad, podrá autorizar nombramientos temporales para las plazas vacantes del régimen de desarrollo administrativo y mando superior hasta por un plazo de seis meses, prorrogable por un periodo igual, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere el presente Decreto. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

**Artículo Cuarto.-** Los servidores públicos que al momento de la entrada en vigor de la Ley formen parte del anterior Servicio Profesional de Carrera, se les reconocerá las categorías que ocupan conforme a la Ley abrogada, se les homologará a la Ley decretada y estarán sujetos a las nuevas reglas del Sistema de Profesionalización que establece la presente Ley.

**Artículo Quinto.-** Cada dependencia, conforme a los criterios que emita la Secretaría, iniciara, los procedimientos de ajuste, actualización y correcta alineación de los servidores públicos sujetos a la Ley, de conformidad a las modalidades establecidas en la misma, de manera gradual, condicionado al estudio que se realice sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura de la dependencia respectiva, sin excederse del plazo máximo de 180 días naturales a partir de la emisión del Reglamento de la Ley.

**Artículo Sexto.-** Si a la entrada en vigor de la presente Ley hubiera procedimientos en trámite, se seguirán conforme a la Ley anterior hasta su resolución.

**Artículo Séptimo.-** Las acciones que, en su caso, deban realizar las dependencias de la Administración Pública, para dar cumplimiento a lo dispuesto por el presente Decreto, deberán sujetarse a la disponibilidad presupuestaria que se apruebe para dichos fines en el Presupuesto de Egresos de la Federación y a las disposiciones de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

**Artículo Octavo.-** Las referencias que hagan otras disposiciones normativas al Registro Único del Servicio Profesional de Carrera se entenderán por Registro Único de Servidores Públicos del Gobierno Federal.

**Artículo Noveno.-** Se abroga la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

