Reglamento del Servicio Profesional de Carrera para la JFCA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Honorables integrantes del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; considerando

Que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, cuya composición tripartita se encuentra regulada en términos de la fracción XX del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional.

Que no obstante en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no se encuentra plenamente identificada a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como una unidad administrativa de la mencionada dependencia; así como tampoco se encuentra identificación como entidad coordinada por dicha cabeza de sector; en el plano fáctico se ha considerado que tiene atribuciones para coordinar administrativamente a la referida Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, invocando como sustento jurídico general lo previsto en los artículos 524 de la Ley Federal del Trabajo; 40 fracción VIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como 6 fracción VII y demás atribuciones de las unidades administrativas previstas en el Reglamento Interior de la dependencia citada.

Que la organización y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se norma en su Reglamento Interno, que prevé las facultades y obligaciones de su personal jurídico y administrativo de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo.

Que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debía establecer el Servicio Profesional de Carrera específico en observancia a los artículos 525 Bis, 605, 614 fracción I y 617 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo y, Sexto Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley citada, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012.

Que el 24 de mayo de 2013 la Secretaría de la Función Pública publica en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo que establece los criterios para la conclusión del sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal centralizada en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con el cual ésta puede adoptar un servicio profesional de carrera específico.

Que en el Boletín Laboral No. 114 del 18 de junio de 2013, se emitieron los Lineamientos para el Sistema de Formación, Capacitación y Actualización Jurídica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Que mediante el Boletín Laboral No. 1 del 2 de enero de 2014, se publica el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Que por Boletín Laboral No. 107 del 10 de junio de 2014, se modificaron los artículos 8 y Sexto Transitorio del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Que no obstante que desde enero del 2014, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta con un Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; su implementación podría complicarse, a un nivel de hacerlo inviable; debido a que no se consideró la homologación y distribución de funciones y atribuciones de las diversas áreas administrativas y servidores públicos, tanto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, involucrados en los procesos inherentes a un servicio profesional de carrera.

Que fue necesario partir de un análisis sobre las funciones y atribuciones de las unidades administrativas, áreas y servidores públicos involucrados en el modelo del Servicio Profesional de Carrera, tanto de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; para concluir con una propuesta de Reglamento del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, vinculante para ambos entes públicos, a través de ajustar la implementación y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al ámbito de la funciones y atribuciones que cada una de ellas tiene; delimitando por tanto, procesos y acciones, compartidas y exclusivas entre sus diversas unidades administrativas.

Que la propuesta del presente reglamento, es muestra de un trabajo participativo en aras de alcanzar un objetivo común, entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; siendo palpable el resultado desde la propia denominación del reglamento que ahora se propone como “Reglamento del Servicio Profesional de Carrera **para** la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”, sustituyendo la mención de “Reglamento del Servicio Profesional de Carrera **de** la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”; cambio de palabra no menor, al considerar la implicación de propiedad del actual Reglamento vigente; mientras que emplear “para”, denota la dirección, hacía quien se dirige la norma, permitiendo mayor involucramiento de actores, como en este caso, con el reglamento que ahora se propone, será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Que además de la complicación en el ámbito de competencias; el Reglamento vigente, en su parte preliminar denominada Disposiciones Generales, omite el objetivo, los propósitos y principios del servicio profesional de carrera específico para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el lenguaje utilizado en la redacción sin distinción de género; y la poca claridad en la clasificación de los servidores públicos de carrera y los elementos básicos que debe contener el nombramiento para dichos efectos.

Que el texto vigente del Reglamento del Servicio Profesional de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en sus Títulos Segundo y Tercero, señala en forma separada la posibilidad de incorporación al sistema del personal de confianza de estructura con funciones administrativas, con los niveles establecidos para tal fin, cuando en el fondo los citados servidores públicos, también contribuyen en su ámbito de competencia a la procuración e impartición de justicia laboral, por lo que no debería haber distinción alguna.

Que al inicio del apartado de los Procesos del Servicio Profesional de Carrera dispuesto en el Título Tercero del reglamento vigente, únicamente se enlistan los procesos, omitiendo la definición de cada uno en vía introductoria, que permita su comprensión en aspectos generales.

Que la redacción del actual Reglamento, alude a los estándares de competencia, etiquetando la denominación al concepto que utiliza el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), que circunscribe su autorización a la metodología de dicha instancia, impidiendo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje establezca un término general y funcional acorde a sus necesidades y con un esquema propio.

Que en lo concerniente a los tipos de movilidad en las trayectorias de los servidores públicos de carrera considerados en el actual reglamento, en su Título Tercero, relativo al proceso de Promoción, no considera su aplicación con el enfoque en competencias, acotando su ejecución en forma vertical y horizontal, cuando en dicho ámbito se amplía la posibilidad a una forma combinada no prevista.

Que en el Proceso de Capacitación establecido en el Título Tercero del reglamento vigente, se omitió la medición de la efectividad del Programa de Capacitación que se establezca para la profesionalización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, requiriendo una etapa de evaluación por lo menos en su aplicación durante dos años, para tener una base comparativa con el propósito de mejorar las acciones aplicadas en beneficio de los Servidores Públicos de Carrera.

Que el plazo de Certificación se encuentra desarticulado con los resultados de un Programa de Capacitación y sus consecuentes acciones de mejora, que permitan a los servidores públicos enfrentar la etapa sin contratiempos; aunado a que en este proceso se omitió la aplicación del método de homologación para reconocer certificados y/o calificaciones de otras instituciones educativas para la acreditación y certificación de competencias, que haría expedito el procedimiento.

Que el reglamento vigente, prevé un número excesivo de integrantes del Comité del Servicio Profesional de Carrera, que en la práctica podría complicar su operación en las sesiones bimestrales y extraordinarias.

Que se omitió dentro de los Órganos de Gobierno del Servicio Profesional de Carrera descritos en el reglamento vigente, al Comité para el Ingreso, con su integración, atribuciones y aspectos operativos que resultan de gran importancia para la viabilidad en las actividades de reclutamiento y selección, como rector de sistema.

Que entre los apartados que integran el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera vigente, no se dispuso Recurso alguno para atender las inconformidades de participantes en los fallos del proceso de Ingreso.

Que las inconsistencias y omisiones enunciadas del actual Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje vigente; no implican solo una reforma de diversos artículos o aclaraciones de redacción; sino que conllevan a una transformación de

fondo para alcanzar a edificar cimientos jurídicos solidos que hagan viable un servicio profesional de carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Que derivado de los elementos de juicio descritos, resulta necesario un nuevo instrumento jurídico para el servicio profesional de carrera que necesita un órgano jurisdiccional, como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que **Jorge Alberto Juan Zorrilla Rodriguez, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**, con fundamento en los artículos 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 523 fracción X, 605, 612 y 617 IX de la Ley Federal del Trabajo; y, 4, 14 fracción IV del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por este conducto, someto al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para los efectos de su aprobación y expedición, conforme lo estipulado en los artículos 523 fracción X, 605, 607 y 614 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; y, 10 fracción X del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; la propuesta de

Reglamento del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Reglamento del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

ÍNDICE

	Página
TÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales	7
Capítulo Único De la Naturaleza y Objeto del Reglamento	7
TITULO SEGUNDO De la integración del SEPCA	13
Capítulo Único De los SPC	13
TÍTULO TERCERO De los Órganos de Gobierno del SEPCA	14
Capítulo Único Del Comité del SEPCA	14
Sección Primera Del Presidente del Comité del SEPCA	16
Sección Segunda Del Secretario del Comité del SEPCA	16
Sección Tercera Del Comité para el Ingreso del SEPCA	17
TÍTULO CUARTO De los procesos del SEPCA	19
Capítulo Primero Generalidades de los Procesos	19
Capítulo Segundo De la Planeación de los Recursos Humanos	20
Sección Primera Del Registro del SEPCA	21

Capítulo Tercero
Del Ingreso al SEPCA 23

Capítulo Cuarto
De la Promoción, la Capacitación y la Certificación 29

Sección Primera
De la Promoción 29

Sección Segunda
De la Capacitación 31

Sección Tercera
De la Certificación 33

Capítulo Quinto
De la Evaluación del Desempeño 34

Capítulo Sexto
De la Permanencia 35

Capítulo Séptimo
De la Separación del SEPCA 36

Capítulo Octavo
Del Retiro 37

TÍTULO QUINTO
De los Derechos y Obligaciones de los SPC 38

Capítulo Primero
De los Derechos 38

Capítulo Segundo
De las Obligaciones 39

TÍTULO SEXTO
Del Recurso en contra del fallo del proceso de Ingreso 40

Capítulo Único
Del Trámite del Recurso 40

TRANSITORIOS 41

Reglamento del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Capítulo Único

De la Naturaleza y Objeto del Reglamento

Artículo 1.- El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas para la integración, organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera específico para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con los artículos 525 Bis, 605, 614 fracción I y 617 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo y, Sexto Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley citada, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012.

Artículo 2.- El Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un sistema para garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y ascenso de sus servidores públicos, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de sus competencias de desempeño, en beneficio del servicio de impartición de justicia laboral, que tiene como propósitos:

I. Proveer a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de servidores públicos calificados necesarios para cumplir las obligaciones que le fija la Ley Federal del Trabajo, su Reglamento Interior, el presente Reglamento y demás disposiciones aplicables;

II. Asegurar el desempeño profesional de los servidores públicos;

III. Fomentar el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales fundamentales para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, e

IV. Impulsar la vocación de servicio en apoyo a la procuración e impartición de justicia laboral.

Artículo 3.- Serán principios rectores del Servicio Profesional de Carrera: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género, así como la transparencia y honestidad. Para el cumplimiento de estos principios la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, deberá:

I. Reclutar, seleccionar, capacitar, formar y desarrollar a servidores públicos de carrera conforme lo establecido en el presente Reglamento;

II. Fomentar en sus integrantes la lealtad e identificación con la misión y visión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

III. Propiciar la permanencia y superación de su fuerza laboral, mediante el Servicio Profesional de Carrera;

IV. Promover el desarrollo de competencias de desempeño de los servidores públicos, y

V. Vincular el cumplimiento de los objetivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el desempeño y el desarrollo profesional de los servidores públicos.

Artículo 4.- El lenguaje empleado en el presente Reglamento, no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

I. **Acuerdo**: Acuerdo que tiene por objeto establecer criterios para la conclusión del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada (sistema) en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado en el Diario Oficial, el viernes 24 de mayo de 2013;

II. **Aspirante:** Persona que participa en el proceso de selección previsto en el presente Reglamento;

III. **Boletín:** Publicación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se menciona en su Reglamento Interior;

IV. **Candidato**: Persona que forme parte de la lista de prelación en un proceso de selección;

V. **Catálogo**: Catálogo General de Puestos y Perfiles del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

VI. **Centro de Estudios:** Área de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que desarrolla conocimiento especializado a través de la investigación dogmática y aplicada, que será responsable de evaluar a los participantes en el procedimiento de Reclutamiento y Selección del proceso de Ingreso y, en la formación de los Servidores Públicos de Carrera;

VII. **Certificación**: Es el proceso mediante el cual el área certificadora, avala para efectos del Servicio Profesional de Carrera, que el personal cumpla con las competencias de desempeño definidas en su perfil del puesto;

VIII. **Comité**: Comité del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IX. **Competencia de desempeño**: La combinación de conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y comportamientos que resultan en un alto desempeño de las personas en sus puestos, el cual es identificado y validado a través de la observación y análisis de sus comportamientos;

X. **Experiencia**: Conocimiento y habilidades generados a través del tiempo, considerando 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;

XI. **Juntas Especiales**: Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XII. **JFCA**: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XIII. **La Coordinación:** Coordinación General de Administración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las áreas que la integran;

XIV. **La Dirección General**: Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General Adjunta de Planeación y Organización y las Direcciones del Servicio Profesional de Carrera y de Planeación y Movimientos Organizacionales y demás áreas según su ámbito de competencia;

XV. **Ley**: Ley Federal del Trabajo;

XVI. **Mérito**: Logros, distinciones, reconocimientos o premios obtenidos por las personas en el ejercicio profesional o por destacar en alguna actividad en lo individual, así como en el desempeño de empleos, cargos o comisiones en el servicio público o privado;

XVII. **Plan de Carrera**: Plan de acción a seguir por los Servidores Públicos de Carrera, una vez identificadas las posibles trayectorias de desarrollo profesional, que les permitan ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y percepciones, previo al cumplimiento de los requisitos y reglas establecidas;

XVIII. **Personal de la JFCA**: Personal que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y que

tenga asignada una plaza presupuestal, independientemente del tipo de nombramiento bajo el cual haya sido contratado;

XIX. **Personal Operativo de Base**: Personal que desempeña tareas de apoyo a las funciones directivas, de especialización y técnicas, así como de mantenimiento y servicio, con posibilidad de acceder al Servicio Profesional de Carrera cuando se cubran los requisitos de formación profesional, capacitación técnica, perfil de puesto y demás que se establezcan, de conformidad con el régimen específico a que se refiere el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

XX. **Personal Operativo de Confianza**: Personas contratadas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje bajo un nombramiento de confianza, de acuerdo a lo que establece el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

XXI. **Pleno**: El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XXII. **Presidente**: El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XXIII. **Ramas de Especialidad**: Conjunto de Especialidades Técnicas mediante las cuales se administra el Servicio Profesional de Carrera y se profesionaliza a los Servidores Públicos de Carrera. Se conforma por especialidades técnicas y de acuerdo con la naturaleza de los conocimientos profesionales y técnicos requeridos para cumplir con las funciones asignadas, cuya naturaleza, importancia e impacto resultan estratégicos para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XXIV. **Reclutamiento**: Conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de aspirantes a ocupar un puesto específico con el perfil y requisitos necesarios en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XXV. **Registro**: Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal, denominado RUSP;

XXVI. **Reglamento**: Reglamento del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XXVII. **Reglamento Interior**: Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XXVIII. **Reglas de Operación**: Normas administrativas que expide el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la operación del Servicio Profesional de Carrera, con base en este Reglamento;

XXIX. **Selección**: Procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los candidatos a ingresar al Servicio Profesional de

Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Su propósito es el de garantizar el acceso de aquéllos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo;

XXX. **SEPCA**: Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XXXI. **SPC**: Los Servidores Públicos de Carrera. Categoría otorgada a la persona que cumplió con los requisitos previstos en el presente Reglamento y sus disposiciones aplicables;

XXXII. **STPS**: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

XXXIII. **Trámite ante la Dirección General**: La gestión que realiza la Coordinación General de Administración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ante la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para formalizar de manera enunciativa más no limitativa y en los casos conducentes, las altas, bajas, permisos, licencias, promociones, movimientos verticales, horizontal compuesta y lateral simple, expedición de nombramientos, término de los efectos del nombramiento, evaluación del desempeño, capacitación, competencias de desempeño, catálogo de puestos, perfil y valuación de puestos, actas administrativas e imposición de sanciones, constancias y demás trámites en atención a lo previsto en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y demás disposiciones legales.

Artículo 5.- Este Reglamento es de observancia general para el personal de la JFCA.

Artículo 6.- El SEPCA tiene por objeto dotar a la JFCA, de SPC calificados, profesionales y especializados para cumplir con eficiencia las obligaciones que les fija la Ley, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, el Reglamento Interior de la JFCA y las demás disposiciones aplicables.

Artículo 7.- El Comité podrá promover el SEPCA mediante la celebración de convenios con instituciones académicas y judiciales nacionales o extranjeras; convocatorias a congresos y seminarios, con la finalidad de difundir la naturaleza de la función jurisdiccional en materia de trabajo y su optimización; impulsando las funciones del Centro de Estudios de la JFCA; y todas aquellas medidas que puedan contribuir a la formación de SPC profesionales, honestos y de excelencia.

Artículo 8.- Los SPC se clasificarán en eventuales y titulares.

Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño y, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 73 del presente Reglamento.

El SPC ingresará al SEPCA a través de concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos en este Reglamento.

Artículo 9.- El SEPCA comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

Dirección de Área, Subdirección de Área, Jefatura de Departamento, hasta enlace, o cualquiera que sea la denominación del puesto.

Los rangos anteriores comprenden los niveles de homólogos o equivalentes, como son las denominaciones consignadas en el Catálogo para la actividad jurisdiccional de la JFCA.

Artículo 10.- Derivado de la clasificación de los puestos que integran la JFCA, se encuentran excluidos de formar parte del SEPCA:

I. Presidente de la Junta Federal;

II. Secretarías Generales y homólogos a Titular de Unidad;

III. Coordinación General de Administración;

IV. Presidentes de las Juntas Especiales;

V. Secretarías Auxiliares y homólogos;

VI. Titular de la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades y homólogos a Dirección General Adjunta;

VII. Gabinete de Apoyo;

VIII. Plazas presupuestales temporal de confianza;

IX. Plazas de menor nivel al de enlace, y

X. Prestadores de servicios profesionales por honorarios.

Artículo 11.- Los servidores públicos que integran el Gabinete de Apoyo están excluidos del SEPCA, ya que estos son nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico inmediato.

Las estructuras de los gabinetes de apoyo serán autorizadas por la Secretaría, de acuerdo a la capacidad presupuestal de la JFCA, de conformidad con las disposiciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los servidores públicos que forman parte de la estructura de Gabinete de Apoyo, podrán incorporarse al SEPCA, observando los procedimientos de ingreso establecidos en el presente Reglamento, siempre y cuando se haya separado de la plaza que ocupan.

Artículo 12.- El personal operativo de base y operativo de confianza que pretenda acceder al SEPCA, tendrá que sujetarse, en su caso, a los procedimientos de ingreso que marque este

Reglamento. Siendo necesario contar con licencia o haberse separado de la plaza que ocupan, no pudiendo permanecer activos en ambas situaciones, según proceda, para cada tipo de nombramiento.

Los trabajadores aludidos podrán participar en las acciones de formación, cuando voluntariamente y por escrito lo soliciten al Secretario del Comité, en las fechas programadas.

Artículo 13.- Los puestos de designación directa no están sujetos al SEPCA, en virtud de que el procedimiento para realizar la designación o expedir el nombramiento de su titular, se encuentra previsto en la Ley.

Artículo 14.- Los servidores públicos que ocupen puestos de libre designación podrán incorporarse al SEPCA, con puestos equivalentes, siempre y cuando, cumplan los requisitos establecidos en este Reglamento. Con excepción de los nombramientos de los titulares de las Secretarías Generales y Secretarías Auxiliares, la Ley los considera de libre designación, en atención a las funciones y necesidades propias del puesto.

Artículo 15.- El desempeño de SPC con funciones jurídicas y administrativas será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el cumplimiento de sus obligaciones dentro del SEPCA, incluyendo la limitante prevista en la Ley.

Artículo 16.- Para el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento, el Comité elaborará y propondrá al Pleno las Reglas de Operación del SEPCA.

Para los efectos de interpretación del presente Reglamento y demás disposiciones legales aplicables, así como la resolución de los casos no previstos en el mismo, se estará a lo que determine el Comité del SEPCA para la JFCA.

Artículo 17.- La operación del SEPCA correrá a cargo del Comité y de la Coordinación, con observancia de los trámites ante la Dirección General.

TÍTULO SEGUNDO

De la integración del SEPCA

Capítulo Único

De los SPC

Artículo 18.- Los SPC 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 73 del Reglamento, que no incluye a los descritos en el inciso a) que antecede.

II. Titulares:

a) Los que ingresan al SEPCA, mediante concurso de oposición abierto, cerrado y mixto, con excepción de los señalados en el inciso a) de la fracción anterior;

b) Los que ingresan al SEPCA, cuando han obtenido su nombramiento al acreditar cumplir los requisitos y las evaluaciones que se hayan establecido para ese propósito, y

c) Los del primer nivel de ingreso, después de un año de desempeño satisfactorio a juicio del Comité.

Artículo 19.- El nombramiento que se otorgue a los SPC deberá contener, al menos, la siguiente información:

I. El carácter de titular o eventual, según corresponda;

II. El nombre del SPC al que se extienda el nombramiento;

III. El rango que tendrá el SPC;

IV. La denominación del puesto;

V. La fecha a partir de la cual surte efectos el nombramiento;

VI. En su caso, la vigencia del mismo, y

VII. El nombre, el puesto y la firma de quien emite el nombramiento, de conformidad con el ordenamiento legal que corresponda.

En todos los casos, el SPC 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.

TÍTULO TERCERO

De los Órganos de Gobierno del SEPCA

Capítulo Único

Del Comité del SEPCA

Artículo 20.- El Comité será el responsable de la organización y funcionamiento del SEPCA.

Artículo 21.- El Comité del SEPCA se integrará de la siguiente manera:

El Presidente de la JFCA, quien lo presidirá.

Por los titulares de las Secretarias Generales, de la Dirección General y de la Dirección del SEPCA de la JFCA, en su carácter de Vocales, los cuales tendrán voz y voto en las sesiones del Comité y podrán solicitar al Secretario de ese órgano de gobierno, que convoque a sesión para atender asuntos relacionados con el SEPCA en el ámbito de su competencia.

El titular de la Coordinación fungirá como Secretario del Comité.

Artículo 22.- El Comité tendrá las siguientes atribuciones:

I. Supervisar la aplicación del presente Reglamento;

II. Revisar y aprobar los proyectos de modificaciones al presente Reglamento para su presentación al Pleno;

III. Emitir acuerdos de carácter general necesarios para la organización y funcionamiento del SEPCA;

IV. Determinar la procedencia de las causas de separación de los SPC, conforme al presente Reglamento;

V. Invitar a sus sesiones a especialistas de instituciones de educación superior, de empresas, de asociaciones civiles especializadas nacionales o internacionales, de colegios de profesionales o a otros servidores públicos. Estos invitados sólo tendrán derecho a voz, y

VI. Las derivadas de la Ley, del Reglamento Interior, del presente Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 23.- El Comité sesionará bimestralmente de forma ordinaria y podrán celebrarse sesiones extraordinarias, cuando así se requiera. En ambos casos es indispensable la asistencia de las dos terceras partes de quienes lo integran, para la toma de los acuerdos correspondientes.

Los acuerdos del Comité serán aprobados por mayoría simple de votos. En caso de empate, el Presidente del Comité tendrá el voto de calidad.

Artículo 24.- Las suplencias de los integrantes del Comité del SEPCA, se aplicarán de conformidad a lo siguiente:

El Presidente del Comité será representado por el titular de la Secretaría General de Consultoría y Asuntos Jurídicos.

Cuando el titular de la Secretaría General de Consultoría y Asuntos Jurídicos esté en funciones de suplencia en la Presidencia del Comité, será sustituido por el titular de la Secretaría General de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos.

Los titulares de las Secretarías Generales de Conciliación y Asuntos Individuales, y, de Acuerdos, Conciliación y Asuntos Colectivos; el Secretario del Comité, y de la Dirección General, serán representados por el nivel jerárquico inmediato inferior.

El titular de la Dirección del SEPCA de la JFCA será sustituido por el similar del Centro de Estudios.

Artículo 25.- Los acuerdos de carácter general que emita el Comité son de observancia obligatoria para todo el personal de la JFCA, dentro de los términos establecidos por el presente Reglamento.

Sección Primera

Del Presidente del Comité del SEPCA

Artículo 26.- El Presidente del Comité, tendrá las siguientes atribuciones:

I. Establecer las directrices del SEPCA;

II. Someter para la aprobación del Pleno, el Reglamento o sus modificaciones;

III. Informar al Pleno, en su carácter de titular de la JFCA, los resultados obtenidos del SEPCA, y

IV. Las demás que le confiera la Ley, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Reglamento Interior, el presente Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Sección Segunda

Del Secretario del Comité del SEPCA

Artículo 27.- El Secretario del Comité tendrá las siguientes atribuciones:

I. Organizar y operar el SEPCA, coordinando y ejecutando acciones dentro del marco de sus facultades, con las autoridades competentes de la STPS;

II. Integrar la propuesta presupuestal correspondiente, a fin de garantizar la suficiencia para cubrir las erogaciones que se deriven de la aplicación de este Reglamento, la cual se someterá a trámite ante la Dirección General;

III. Convocar a los miembros del Comité del SEPCA a las sesiones ordinarias o extraordinarias que se requieran, así como levantar las actas correspondientes y dar seguimiento a los acuerdos tomados;

IV. Presentar anualmente al Comité los avances y resultados de la aplicación del SEPCA;

V. Formular los programas de trabajo específicos para la implementación y operación de los procesos del SEPCA;

VI. Atender las peticiones del Secretario del Pleno de la JFCA, respecto del Reglamento o sus modificaciones aprobados por ese órgano colegiado para su publicación en el Boletín;

VII. Emitir las constancias de categoría de SPC y de separación del SEPCA, previo trámite ante la Dirección General;

VIII. Apoyar las actividades del Comité para el Ingreso, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Reglamento y las disposiciones aplicables;

IX. Ejercer las demás atribuciones que determine el presente Reglamento, el Reglamento Interior, y

X. Las demás que le instruya el Pleno.

Sección Tercera

Del Comité para el Ingreso del SEPCA

Artículo 28.- El Comité para el Ingreso es un cuerpo colegiado que se integra en la JFCA para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción al SEPCA. Las decisiones que emita respecto del ingreso o promoción, las turnará a trámite ante la Dirección General.

El Comité para el Ingreso se integrará por:

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

II. Dos representantes del Centro de Estudios o de instituciones de educación superior, participando indistintamente, según los acredite el titular del área citada, con voz y voto, y

III. El Secretario del Comité del SEPCA, quien no tendrá intervención en las deliberaciones de los procesos de reclutamiento y selección, sólo brindará el apoyo a todas las actividades que requiera realizar el Comité para el Ingreso en atención a sus atribuciones y en observancia a las disposiciones aplicables.

El Comité para el Ingreso sesionará con la totalidad de sus integrantes y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos.

Cuando la plaza se encuentre ocupada con nombramiento temporal en términos del artículo 73 de este Reglamento, no participará en el Comité para el Ingreso el superior jerárquico inmediato del puesto y, en su lugar el titular del Centro de Estudios será quien lo presidirá o el representante que acredite.

Los integrantes a que se refiere la fracción II, sólo podrán ser representados por servidores públicos del Centro de Estudios o de instituciones de educación superior debidamente acreditados por el titular del Centro de Estudios.

Cuando la plaza convocada corresponda al Centro de Estudios, el Coordinador designará la participación del personal de mando de otra área a su cargo, para intervenir en el proceso de reclutamiento y selección respectivo.

Artículo 29.- El titular de la Coordinación en funciones de Secretario del Comité del SEPCA, al realizar el apoyo de las actividades del Comité para el Ingreso y en términos del Reglamento Interior, se auxiliará en la estructura que se disponga para dichos efectos.

Artículo 30.- Una vez concluido el proceso de reclutamiento y selección, el Secretario del Comité del SEPCA en la asistencia a los integrantes del Comité para el Ingreso, turnará a trámite ante la Dirección General.

Artículo 31.- El Comité para el Ingreso, tendrá las siguientes atribuciones:

I. Previa consulta de vacancia con la Dirección General y en consideración al acuerdo del Comité del SEPCA, determinará dentro del plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales de aquél en que se encuentre vacante un puesto del SEPCA o se cree uno nuevo, el momento en que deberá iniciarse el procedimiento de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción en el SEPCA, para cubrirlo;

II. Elaborar y emitir las convocatorias de las plazas a concurso en las modalidades previstas en el presente Reglamento;

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

IV. Analizar y determinar la reactivación de un folio de aspirante;

V. Supervisar la adecuada observancia de las etapas de los concursos convocados;

VI. Observar procedimientos y criterios de valoración aprobados por el Comité;

VII. Definir la aplicación de exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar a los aspirantes que hayan resultado seleccionados en los concursos;

VIII. Resolver dentro del plazo de noventa días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria en el Boletín o el portal de la página de la JFCA, los procedimientos de selección en que intervenga;

IX. Desahogar las quejas promovidas por los aspirantes en el proceso de reclutamiento y selección; y

X. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables en la materia.

TÍTULO CUARTO

De los Procesos del SEPCA

Capítulo Primero

Generalidades de los Procesos

Artículo 32.- Los procesos que integran el SEPCA son: de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso al SEPCA; Promoción, Capacitación y Certificación; Evaluación del Desempeño; Permanencia; Separación y Retiro, que se definen a continuación:

I. De Planeación de Recursos Humanos.- Determinará las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiere la JFCA para el eficiente ejercicio de sus funciones;

II. De Ingreso.- Regulará las acciones de reclutamiento y selección, determinando los requisitos para que los aspirantes accedan a una plaza del SEPCA;

III. De Promoción, Capacitación y Certificación.- Establecerá el plan de carrera de los SPC a efecto de identificar las trayectorias de desarrollo, que permitan ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico, previos requisitos. Enfocando la capacitación para el fortalecimiento de las competencias de desempeño y consecuente certificación;

IV. De Evaluación del Desempeño.- Fijará los mecanismos de medición, como la valoración del desempeño de los SPC y su productividad, definiendo parámetros para la obtención de satisfactores, que les brinde permanencia laboral;

V. De Permanencia.- Determinará el esquema de valoración cuya acreditación proporcionará a los SPC seguridad en el trabajo mediante puntajes e incentivos;

VI. De Separación.- Precisará los mecanismos mediante los cuales los SPC dejarán de formar parte del SEPCA, en forma definitiva o temporal, y

VII. De Retiro.- Procurará condiciones favorables para los SPC, cuando opten por concluir con su trayectoria laboral.

Capítulo Segundo

De la Planeación de los Recursos Humanos

Artículo 33.- Con la participación de la Dirección General, la JFCA, a través de la Coordinación establecerá un proceso de Planeación de Recursos Humanos para el ejercicio del SEPCA, conforme a lo siguiente:

I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de la descripción y perfil de los puestos y competencias de desempeño, como los requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo del SEPCA, en coordinación con las diversas áreas de la JFCA. El Comité no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo;

II. Operará y actualizará el Registro a efecto de llevar un control de los SPC;

III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las áreas administrativas de la JFCA y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en la estructura organizacional, la rotación, retiro, y separación de los SPC sujetos a este Reglamento, con el fin de que la estructura de la JFCA cuente con el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento;

IV. Elaborará estudios prospectivos de los escenarios futuros de la JFCA para determinar las necesidades de formación que requerirá la misma en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a los miembros del SEPCA, cubrir el perfil y competencias de desempeño demandados por los diferentes puestos establecidos en el Catálogo;

V. Realizará los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto del presente Reglamento, y

VI. Ejercerá las demás funciones que le señale el Acuerdo, la Ley, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Pleno de la JFCA, el presente Reglamento y demás disposiciones que resulten aplicables.

Artículo 34.- El proceso de Planeación de los Recursos Humanos incorporará al Registro la información sistematizada que se generen de la operación del SEPCA para la JFCA, sobre el ingreso, promoción, capacitación y certificación, evaluación del desempeño, permanencia, separación y retiro.

La información que se desprenda de los procesos retroalimentará la operación del SEPCA para las evaluaciones e identificación de las necesidades de formación y desarrollo del personal.

Artículo 35.- El Comité del SEPCA es el responsable de la descripción de los perfiles y demás requerimientos de los puestos del SEPCA que forman parte del Catálogo, así como el registro y actualización, a través del trámite ante la Dirección General.

Artículo 36.- El Catálogo es el instrumento público, a partir del cual se establecen ramas de cargos o puestos, así como la homologación o equivalencia entre estos, considerando las características de los puestos, su responsabilidad, remuneración, ámbito de competencia, rango, jerarquía, tipo de funciones o régimen laboral, entre otros.

Artículo 37.- Cuando por virtud de lo previsto en las disposiciones en materia presupuestaria, se autorice a la JFCA el traspaso de recursos destinados a plazas eventuales y al pago de prestación de servicios profesionales por honorarios para plazas presupuestarias y tal autorización indique la incorporación al SEPCA de los puestos que resulten de esos traspasos, el Comité determinará, respecto de las personas que la Coordinación acredite venían ocupando las plazas o prestando los servicios, la notificación para que en el plazo máximo de dos años obtengan el nombramiento del SPC bajo las condiciones establecidas por el Comité.

Si al término del plazo señalado no ha obtenido el nombramiento de SPC, por causas imputables a su persona, el Comité sujetará los puestos a concurso y en el caso de que estos no resulten ganadores cesarán en sus funciones.

Sección Primera
Del Registro del SEPCA

Artículo 38.- El Registro contendrá la información básica, técnica y complementaria en materia de recursos humanos de la JFCA como instrumento de apoyo al SEPCA. El Registro deberá incluir a los servidores públicos que ingresen al SEPCA y sus datos deberán actualizarse de manera permanente.

Los datos personales que en él se contengan serán confidenciales.

Artículo 39.- El registro sistematizará la información relativa a la Planeación de Recursos Humanos, Ingreso, Promoción, Capacitación y Certificación, Evaluación del Desempeño, Separación y Retiro de los miembros del SEPCA.

Artículo 40.- El registro incluirá la totalidad de SPC que ingresen al SEPCA.

Los datos del Registro respecto al proceso de capacitación y certificación se actualizarán de manera permanente. Esta información permitirá identificar al SPC como candidato para ocupar vacantes distintas.

Artículo 41.- La Coordinación, con apoyo de las diversas áreas de la JFCA, registrará y procesará la información necesaria para la definición de las competencias de desempeño y requerimientos de los puestos incluidos en el Catálogo.

Artículo 42.- Será motivo de baja del registro del SEPCA, la separación del SPC por causas distintas a la renuncia, las cuales se señalan en el capítulo correspondiente, del presente Reglamento.

Artículo 43.- El Comité será el responsable de la descripción, perfil y competencias de desempeño y demás requerimientos de los puestos del SEPCA que forman parte del Catálogo, así como de su registro y actualización.

Artículo 44.- El Catálogo es el instrumento a partir del cual se establecen ramas de especialidad, así como la homologación o equivalencia entre puestos, atendiendo a las características de la descripción y perfil de los puestos, competencia de desempeño, nivel de responsabilidad, remuneraciones, ámbito de competencia, rango, jerarquía, tipo de funciones o régimen laboral, entre otros aspectos.

La información que contenga el Catálogo será pública.

Artículo 45.- El Catálogo integrará la información de los puestos del SEPCA, relativa a la adscripción, denominación, rama de especialidad o puesto, código, funciones, competencia de desempeño del puesto, incluyendo las remuneraciones que le correspondan, así como la fecha de creación, modificación o supresión del puesto.

Artículo 46.- En los casos en que se supriman puestos del SEPCA o se determine a alguno de ellos como de libre designación, los SPC que los ocupen podrán ser reubicados en el SEPCA, previa solicitud que formulen a la Coordinación y siempre que existan puestos vacantes afines al perfil y competencias de desempeño laboral del puesto del que son titulares.

Corresponderá a la Coordinación llevar a cabo, dentro del plazo que al efecto determine el Comité, las gestiones tendientes a la reubicación en el SEPCA de los SPC a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 47.- El Comité será responsable de supervisar que la información de los SPC esté actualizada e integrada al Registro, de conformidad con los procedimientos que para ello determine.

La Coordinación deberá actualizar la información a que se refiere el párrafo anterior, observando los plazos y términos que establezca el Comité.

Artículo 48.- El Registro contendrá la información del Catálogo que permita identificar puestos vacantes en el SPC, así como los posibles servidores públicos o personas que, en su caso, podrían cubrirlos mediante los procesos de reclutamiento y de selección.

Capítulo Tercero
Del Ingreso al SEPCA

Artículo 49.- Posterior a la consulta de la plantilla con que cuente la Dirección General, el Comité del SEPCA promoverá la más amplia participación para atraer el mayor número de participantes para los concursos de oposición en las modalidades establecidas en el presente Reglamento, para el ingreso al SEPCA, sustentado en el acceso por méritos y en igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

Artículo 50.- El aspirante a ingresar al SEPCA deberá cumplir, además de lo que señale la Ley, el presente Reglamento y la Convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;

II. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;

III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y

V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

El proceso deberá aplicarse sin discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

Artículo 51.- El reclutamiento de aspirantes a ocupar puestos del SEPCA, se efectuará con las siguientes modalidades:

I. El Comité a través del Secretario del Comité del SEPCA emitirá convocatorias dirigidas a todo interesado para el primer nivel de ingreso del Catálogo, y

II. El Comité para el Ingreso emitirá con apoyo del Secretario de esta instancia, Convocatorias para los concursos de plazas vacantes diferentes al primer nivel de ingreso, en las versiones siguientes:

a) Dirigida a todo interesado que desee ingresar al SEPCA, mediante concurso de oposición abierto;

b) Dirigida a todo interesado que integre la reserva, a través de concurso de oposición mixto, y

c) Dirigido a los servidores públicos de la JFCA, que amerite el concurso de oposición cerrado.

Artículo 52.- El reclutamiento para ocupar las plazas vacantes en el primer nivel de ingreso del catálogo, dependerá de las necesidades de la JFCA para cada ejercicio fiscal y de acuerdo al presupuesto autorizado, mediante la aprobación por parte del aspirante del curso de capacitación básica con calificación aprobatoria, además del cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 50 de este Reglamento.

Artículo 53.- El Comité con la intervención del Secretario del Comité del SEPCA emitirá y publicará en la página web de la JFCA, la convocatoria pública abierta para la participación de los aspirantes en el curso de capacitación básica y demás evaluaciones, para el primer nivel de ingreso establecido en el Catálogo. Asimismo, esta convocatoria, se hará extensiva a las Juntas Especiales foráneas para su difusión en las universidades e institutos de enseñanza superior, además de hacerla pública en sus oficinas.

Dicha convocatoria deberá contener el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 50, así como la forma y fecha de inscripción, duración y lugar del curso, evaluación y notificación de resultados, así como otros que en su caso se determinen necesarios.

El Centro de Estudios, organizará y desarrollará los cursos y practicará las pruebas determinadas por el Comité, evaluando a los aspirantes a efecto de determinar quiénes reúnen los requisitos para ingresar al SEPCA o permanecer en calidad de reserva.

El Secretario informará al Comité el resultado del proceso de selección y los nombres de quienes hubieren sido seleccionados para ingresar al SEPCA, con el nombramiento de eventual, en el primer nivel de ingreso.

Artículo 54.- Cuando el reclutamiento sea para ocupar plazas vacantes del SEPCA distintas al primer nivel de ingreso de aspirantes, se realizará mediante convocatorias públicas y abiertas publicadas en el Boletín o por medio electrónico en la página de la JFCA; dirigidas a los servidores públicos de la JFCA para los concursos de oposición cerrados y, en general para todo interesado interno o externo que desee ingresar mediante concurso de oposición abierto al SEPCA.

Las convocatorias especificarán los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para las evaluaciones, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.

Artículo 55.- El Comité definirá considerando el grado de especialidad para la ocupación de la plaza y para efectos de promoción, la emisión a través del Comité para el Ingreso, de la convocatoria para concurso de oposición cerrado.

Artículo 56.- El Comité establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. Los aspirantes que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las etapas del procedimiento de selección.

Artículo 57.- Los candidatos seleccionados por el Comité para el Ingreso se harán acreedores al nombramiento de SPC, en la categoría de participación. En el caso del primer nivel de ingreso, se hará la designación por un año, al término del cual, en el supuesto de un desempeño satisfactorio a juicio del Comité, se le otorgará el nombramiento de SPC titular en la categoría de enlace.

Artículo 58.- El procedimiento de selección de los aspirantes por convocatoria para concursos de oposición abierto y cerrado para ocupar plazas distintas al primer nivel de ingreso comprenderá las siguientes etapas:

I. Revisión curricular.

II. Exámenes de conocimientos y evaluación de la competencia de desempeño.

III. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos.

IV. Entrevistas, y

V. Fallo

Artículo 59.- El Comité para el Ingreso previamente a la emisión de Convocatoria y con apoyo de la Coordinación en funciones de Secretaría de ese Comité, revisará el registro de aspirantes en reserva que se encuentren acorde a la rama de cargo o puesto que corresponda a la vacante, para evitar costos, pérdidas o la deficiencia de la prestación del servicio, sujetos a la consideración del responsable del área que generó la vacante, para agotar la convocatoria para el concurso de oposición mixto o cuando se presente cualquiera de los supuestos siguientes:

I. Que un SPC hubiere resultado ganador de un concurso y, por cualquier causa, se separe del puesto dentro de los doce meses siguientes a su nombramiento;

II. 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

III. 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 la reserva de aspirantes y el concurso de oposición mixto se declare desierto por única vez, se deberá emitir nueva convocatoria dirigida a todo interesado.

Artículo 60.- El Comité determinará la calificación mínima de las evaluaciones, las Reglas de Valoración y el Sistema de Puntuación General aplicables al proceso de selección, así como las Reglas de Valoración para Evaluar el Mérito y Experiencia, quedando consignadas en las Reglas de Operación.

Artículo 61.- La Coordinación será la responsable de aplicar las evaluaciones definidas por el Comité para el Ingreso, por lo que adoptará las medidas que garanticen la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación respectivos.

Artículo 62.- El Comité para el Ingreso podrá sesionar a través de medios remotos de comunicación electrónica y/o presencial.

Artículo 63.- En el proceso de selección se podrán aplicar exámenes generales de conocimientos y de competencia de desempeño, así como considerar otros elementos de valoración que determine el Comité para el Ingreso y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Los exámenes deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito.

Artículo 64.- El Comité para el Ingreso emitirá las guías y lineamientos generales de evaluación, que aplicará la Coordinación para las diversas modalidades de selección de los SPC, de acuerdo con los principios de este Reglamento.

Artículo 65.- El examen de conocimientos, la experiencia y la evaluación de la competencia de desempeño en puestos inmediatos inferiores a la categoría de la vacante, serán elementos importantes en la valoración para ocupar un cargo público dentro del SEPCA. No será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.

Artículo 66.- El Comité del SEPCA establecerá los parámetros de calificación para acceder a las diferentes categorías y puestos. Los aspirantes que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.

Artículo 67.- Los resultados de cada etapa de selección se darán a conocer a los aspirantes en el concurso, mediante su publicación en los medios electrónicos que establezca el Comité para el Ingreso.

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

Artículo 68.- La Coordinación elaborará 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 58 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 del SEPCA.

La Coordinación, 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 para el Ingreso, 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 fallo, el Comité para el Ingreso elegirá de entre los finalistas al ganador, tomando en cuenta, cuando corresponda, lo dispuesto en el artículo 70 de este Reglamento.

En caso de que ninguno de los candidatos entrevistados sea considerado finalista, el Comité para el Ingreso, 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 58 de este Reglamento.

En la etapa de fallo el Comité para el Ingreso considerará que, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la JFCA respecto a los aspirantes externos.

Los finalistas que no sean seleccionados integrarán la reserva de aspirantes de la JFCA, 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 dos años, contados a partir de la publicación de los resultados del concurso correspondiente, prevaleciendo lo que al efecto señala el artículo 59 de este Reglamento.

Artículo 69.- El fallo del Comité para el Ingreso 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 70.- 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 fallo y, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité para el Ingreso.

Si el concurso se declara desierto, el puesto vacante podrá ser ocupado temporalmente mediante el procedimiento establecido en el artículo 73 de este Reglamento.

El fallo del Comité para el Ingreso 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 el Comité para el Ingreso.

El Comité para el Ingreso sólo podrá declarar desierto el concurso por única vez, por las causas establecidas en las fracciones II y III de este artículo.

Artículo 71.- La Coordinación solicitará a la Dirección General que expida 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 SPC haya tomado posesión del puesto.

Artículo 72.- En caso de que, durante el desarrollo del proceso de selección, alguno de los integrantes del Comité para el Ingreso advierta posibles irregularidades, las comunicará a los demás miembros para el efecto de que se aclaren o subsanen; en caso contrario, el Comité de referencia suspenderá el proceso respectivo hasta en tanto este determine las medidas que procedan.

Artículo 73.- En casos excepcionales siempre y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, se podrá autorizar el nombramiento temporal en tanto dejen de presentarse estos casos de excepción, para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al proceso de ingreso o promoción a que se refiere este Reglamento, con la temporalidad que se determine, la cual no podrá exceder de diez meses.

Emitida la autorización, deberá hacerse del conocimiento de la Coordinación, en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

La autorización de nombramiento 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 SEPCA.

En el plazo de cuarenta y cinco días hábiles siguientes a la fecha de la autorización del nombramiento, se procederá a la emisión de la convocatoria para el concurso de oposición abierto, con base en la descripción, perfil y valuación del puesto registrado en el Catálogo y la competencia de desempeño aplicable, cuyo nombramiento quedará sin efectos al declararse un ganador en el concurso respectivo.

Capítulo Cuarto
De la Promoción, la Capacitación y la Certificación

Sección Primera
De la Promoción

Artículo 74.- El proceso de Promoción se integra por los procedimientos y mecanismos con base en los cuales los SPC titulares podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía en la JFCA.

El Comité consignará en el presente Reglamento las disposiciones que deberán observar los SPC para estar en posibilidad de:

I. Definir, en coordinación con el Comité, sus planes de carrera, considerando al efecto las acciones requeridas para su desarrollo con observancia de las competencias de desempeño aplicables, así como la experiencia y mérito alcanzados por el SPC, y

II. Determinar sus posibles trayectorias de promoción en la propia JFCA.

Artículo 75.- El Comité aplicará con base en el presente Reglamento, el plan de carrera de los SPC, de conformidad con las trayectorias de ascenso y promoción complementadas con las competencias de desempeño y con apoyo de las “Reglas de Valoración y Puntajes para las Acciones de Desarrollo” consignadas en la Reglas de Operación, para que los SPC ocupen las plazas vacantes de igual o mayor jerarquía en el SEPCA.

Para estos movimientos, se deberán considerar las necesidades de organización y funcionamiento de la JFCA y en su caso, los recursos presupuestales.

Artículo 76.- La movilidad en el SEPCA, se integrará en la siguiente forma:

I. Movilidad vertical, cuando de acuerdo al perfil se cambia a puestos de mayor responsabilidad y jerarquía, que implican aumentar los grados de dominio de competencias de desempeño;

II. Movilidad horizontal compuesta, cuando en el mismo nivel jerárquico se cambia de especialidad, en áreas diversas, requiriendo complementar competencias de desempeño, y

III. Movilidad lateral simple, cuando el puesto es del mismo nivel y perfil de acuerdo al Catálogo, así como sus competencias de desempeño.

Artículo 77.- El Comité, a través de la Coordinación apoyará a los SPC para elaborar sus respectivos planes de carrera, de conformidad con la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 78.- El Comité establecerá, las reglas de valoración y los puntajes que serán considerados en las acciones de desarrollo que realicen los SPC para acceder a un puesto del SEPCA de mayor responsabilidad o jerarquía.

Dichas reglas o puntajes deberán incluirse y actualizarse periódicamente en el Registro y serán considerados invariablemente en la valoración de la experiencia y del mérito acumulados por los SPC que participen en los concursos de oposición cerrados, para ocupar puestos vacantes que impliquen su ascenso y promoción.

Artículo 79.- El Comité, a través de la Coordinación, actualizará en el Registro, la trayectoria de cada SPC 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;

II. La certificación de competencias de desempeño, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento y al programa de capacitación aprobado por el Comité;

III. Otros estudios que hubiera realizado el servidor público;

IV. Los resultados de la evaluación de su desempeño, obtenidos en los términos previstos en este Reglamento, incluyendo 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, y

V. El cumplimiento de su plan de carrera y la experiencia acumulada en la JFCA.

Artículo 80.- Para que un SPC pueda ser sujeto a una promoción por concurso de oposición cerrado en el SEPCA, deberá contar con al menos dos evaluaciones de desempeño anuales.

Artículo 81.- La JFCA, antes de la publicación de la convocatoria para el concurso de oposición cerrado, podrá ocupar las vacantes de los puestos sujetos al SEPCA, mediante movilidad horizontal compuesta o movilidad lateral simple, con la autorización del Comité de conformidad con lo previsto en el artículo 76 fracciones II y III del Reglamento.

Artículo 82.- Los SPC titulares podrán ser sujetos de movilidad horizontal compuesta o movilidad lateral simple, en los casos que así lo soliciten; por necesidades del servicio para ser reubicados en otra área de la propia JFCA, 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 de la JFCA para que se lleve a cabo, según sea la movilidad horizontal compuesta o movilidad lateral simple y, en su caso, con la anuencia del SPC titular y del superior jerárquico;

II. Que el perfil de los puestos considerados para efectuar movilidad horizontal compuesta cumpla condiciones de equivalencia, homologación y afinidad, complementada con la certificación de las competencias de desempeño, y

IV. Que el SPC titular sujeto a movilidad lateral simple cubra el perfil del puesto correspondiente y las mismas competencias de desempeño.

Sección Segunda
De la Capacitación

Artículo 83.- La capacitación es el proceso mediante el cual el SPC es inducido, preparado y actualizado para desempeñar un cargo en la JFCA y, por ende, mejorar su actuación en el puesto y posibilitar, en su caso, la participación en los procesos de promoción.

Artículo 84.- La capacitación se implementará con base en el diagnóstico de detección de necesidades de capacitación, producto de una investigación sistemática, dinámica, flexible y participativa, que oriente la estructuración y desarrollo del programa de capacitación para fortalecer los conocimientos, las habilidades o las actitudes en los servidores públicos de la JFCA, con el fin de contribuir al logro de los objetivos que demanda la misma, estando a cargo de la Coordinación con apoyo del Centro de Estudios.

Será responsabilidad del Comité, a través de las áreas citadas, planear, elaborar, autorizar y aplicar el programa de capacitación para los diferentes puestos, sujetándose a la disponibilidad presupuestaria que le sea autorizada a la JFCA, el que será informado y validado por la Coordinación, y determinar el carácter obligatorio u optativo de las actividades de capacitación alineado a las competencias de desempeño. Dicho programa se establecerá conforme a las disposiciones normativas que procedan y a las Reglas de Operación, para su posterior registro ante la Dirección General.

Artículo 85.- El programa de capacitación tiene como propósito que el personal de carrera domine los conocimientos, perfeccione sus competencias de desempeño necesarios para el desarrollo de sus funciones y enfrente con mayores elementos el compromiso de las metas de la JFCA.

El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezca el Comité, a través de la Coordinación con apoyo del Centro de Estudios. La acreditación del programa, será requisito para que los SPC sean considerados en los procesos de promoción, en la autorización de movilidad horizontal compuesta y movilidad lateral simple.

Artículo 86.- La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los SPC en sus cargos;

II. Preparar a los SPC para desempeñar funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y

III. Certificar a los SPC en las competencias de desempeño adquiridas.

Artículo 87.- La Coordinación con apoyo del Centro de Estudios al establecer el programa de capacitación, tomará en cuenta los planes de carrera y las competencias de desempeño, así como los requisitos siguientes:

I. Que la capacitación que se imparta a cada SPC, represente el número de horas efectivas anuales que requiera para desarrollar las competencias de desempeño de acuerdo al Programa de Capacitación que, en ningún caso, serán menos de cuarenta horas, 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.

Artículo 88.- La Coordinación a través del Centro de Estudios evaluará cada dos años, los resultados en la aplicación del Programa de Capacitación, para propósitos de mejora de las acciones realizadas, las que no serán vinculatorias con la permanencia de los SPC.

Artículo 89.- Será indispensable para los SPC acceder y aprobar los cursos obligatorios definidos en los programas de capacitación y actualización que establezca el Comité, a través de la Coordinación y con apoyo del Centro de Estudios, cuya acreditación será requisito necesario para permanecer en el puesto.

Artículo 90.- Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un SPC no sea aprobatorio deberá presentarla nuevamente. En ningún caso, ésta podrá realizarse posterior al ejercicio fiscal en que se haya programado la primera acción de capacitación.

La Coordinación a través del Centro de Estudios deberá proporcionar al SPC la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

Cuando los SPC obtengan resultados no satisfactorios en su segunda evaluación de capacitación, la Coordinación integrará el expediente respectivo con la información y documentación que acredite la actualización del mencionado supuesto y, comunicará tal situación al Comité para que delibere lo conducente, en términos del presente Reglamento.

Artículo 91.- El Comité evaluará y acreditará los cursos que el personal adquiera fuera de la JFCA, de acuerdo a los criterios consignados en las Reglas de Operación que se emitan para tal efecto.

Artículo 92.- Los SPC podrán solicitar su ingreso en distintos programas de capacitación con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar a futuro distintas posiciones dentro del SEPCA, siempre y cuando corresponda a su plan de carrera y haya cumplido con los cursos de carácter obligatorio y demás disposiciones previstas en este Reglamento.

Artículo 93.- El Comité determinará en las Reglas de Operación la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que el personal de carrera tenga acceso o continúe con su educación formal, con base en sus evaluaciones y conforme a la disponibilidad presupuestal.

Artículo 94.- El SPC que haya obtenido una beca con apoyo económico institucional, para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, 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, antes de cumplir con este periodo, reintegrará en forma proporcional el apoyo recibido.

Sección Tercera
De la Certificación

Artículo 95.- El Comité establecerá los sistemas de evaluación en las Reglas de Operación del SEPCA, para posibilitar la certificación de las competencias de desempeño de los servidores públicos y, demostrar que han desarrollado y mantienen actualizado el perfil y las habilidades, actitudes y conocimientos requeridos para el desempeño del puesto.

Artículo 96.- La certificación de las competencias de desempeño de los puestos que ocupan los SPC, será un requisito para que sean considerados en los procesos de promoción y en la autorización para la movilidad horizontal compuesta y movilidad lateral simple.

Artículo 97.- El personal de carrera que se certifique en las competencias de desempeño necesarias para permanecer en el puesto que ocupa, estará obligado a cursar y acreditar los programas de actualización que determine la Coordinación a través del Centro de Estudios en cada caso, de conformidad con lo establecido en este Reglamento.

Artículo 98.- El personal de carrera deberá ser sometido a una evaluación para certificar sus competencias de desempeño por lo menos cada cuatro años. Las evaluaciones deberán acreditar que el SPC ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil, las competencias de desempeño requeridas para los servicios eficientes y eficaces que el cargo demanda. Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia del SPC en su puesto.

Artículo 99.- Cuando el resultado de la evaluación, para certificar las competencias de desempeño no sea aprobatorio, el servidor público en esta situación la presentará nuevamente, en el plazo que determine el Comité.

La JFCA les proporcionará la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

Artículo 100.- En caso de que el Servidor Público no apruebe la segunda evaluación para certificar sus competencias de desempeño en términos de las disposiciones de este Reglamento, la Coordinación integrará el expediente respectivo con la información y documentación que acredite la actualización de dicho supuesto y comunicará tal situación al Comité para que determine lo que corresponda, conforme al presente Reglamento.

Artículo 101.- El Comité aplicará el método de homologación que tiene como propósito reconocer como válidos los certificados y/o calificaciones de evaluación de las capacidades, competencias o programas de entrenamiento emitidos por organizaciones o instituciones públicas o privadas, tales como colegios de profesionistas o de técnicos, fabricantes o desarrolladores de alguna tecnología o metodología, que se encuentren acordes al puesto que desempeña el servidor público, estableciendo su aplicación, modalidades y plazo en las Reglas de Operación.

Capítulo Quinto
De la Evaluación del Desempeño

Artículo 102.- La evaluación del desempeño se integra con los procesos, métodos y mecanismos de medición, cuantitativos y cualitativos, del cumplimiento de las funciones y metas del personal de carrera, en función de sus competencias de desempeño y del perfil determinado para el puesto que ocupen.

Artículo 103.- El Comité establecerá los métodos de evaluación del desempeño en las Reglas de Operación, que mejor respondan a las necesidades de la JFCA.

Las evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia de los SPC en su puesto y en el SEPCA.

Artículo 104.- Será responsabilidad de la Coordinación, aplicar los métodos de evaluación del desempeño del personal de carrera.

Artículo 105.- Los métodos de evaluación del desempeño de los servidores públicos que establezca el Comité, se registrarán conforme a las disposiciones aplicables.

Artículo 106.- Los casos de los servidores públicos que obtengan puntajes no satisfactorios, serán valorados de manera individual por el Comité a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño. El Comité podrá solicitar que al SPC se le realice una segunda evaluación seis meses después de la obtención del primer resultado no satisfactorio.

Artículo 107.- En caso de que el SPC no apruebe la segunda evaluación en términos de las disposiciones de este Reglamento, la Coordinación integrará el expediente respectivo con la información y documentación que acredite la actualización de dicho supuesto y comunicará tal situación al Comité quien determinará lo que corresponda, conforme al presente Reglamento.

Capítulo Sexto
De la Permanencia

Artículo 108.- El proceso de permanencia es el resultado del cumplimiento a las obligaciones de los SPC en los términos establecidos en el presente Reglamento, para propiciar su superación integral de éstos, con el propósito de fomentar la vocación de servicio, el sentido de pertenencia y el adecuado desempeño que permita la consecución de los objetivos, metas y programas institucionales en la procuración e impartición de justicia laboral de calidad.

Artículo 109.- El Comité analizará y evaluará en el primer semestre de cada ejercicio el desempeño de los SPC durante el año anterior, de acuerdo a los reportes individuales y por Áreas Administrativas, que obtenga la Coordinación del Registro para determinar el cumplimiento de las obligaciones de los SPC.

Artículo 110.- Los SPC se encuentran obligados a cumplir con los siguientes requisitos:

I. No haberse hecho acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que no impliquen separación, durante los dos años anteriores y al año en curso en que se emita el reporte individual;

II. Contar con las horas anuales de capacitación para la atención de las competencias de desempeño, que serán como mínimo 40 horas, las que aumentarán de acuerdo al programa de capacitación individual;

III. Aprobar la capacitación obligatoria por primera vez, en los términos establecidos por el Comité;

IV. Participar y obtener en la primera evaluación del desempeño del ejercicio el resultado mínimo de satisfactorio;

V. Aprobar la primera evaluación, en plazos para certificar las competencias de desempeño, definidas al perfil del puesto;

VI. No estar en los casos de ausencia por licencia médica, licencia con goce de sueldo y sin sueldo, no haber acumulado más de 3 faltas de asistencia continuas y 6 discontinuas, sin mediar justificación en tiempo y forma durante el periodo de revisión;

VII. No haber sido sancionado por falta grave con motivo de un procedimiento disciplinario laboral, y

VIII. Acumular dos años de desempeño dentro del SEPCA.

Artículo 111.- El Comité establecerá en las Reglas de Operación la ponderación y demás especificaciones integrales para el otorgamiento de incentivos.

Artículo 112.- Los incentivos que se otorguen a los SPC que resulten seleccionados por obtener puntajes de acuerdo a lo establecido en las Reglas de Operación, podrán ser los siguientes:

I. Días de descanso con goce de sueldo;
II. Diploma, y
III. Constancia de Asignación de Puntaje.

Artículo 113.- Los SPC que se distingan en dicho proceso, el puntaje asignado en la "Constancia de Asignación de Puntaje", la Coordinación lo incorporará en forma individual en el Registro e integrará copia al expediente personal.

Artículo 114.- Los puntajes consignados en la "Constancia de Asignación de Puntaje" otorgados a los SPC que se integren al Registro, serán considerados en la Valoración de la Experiencia y del Mérito, cuando participen en los concursos de oposición cerrados, que impliquen ascenso y promoción. Permaneciendo el registro para dichos efectos con una vigencia de dos años.

Capítulo Séptimo
De la Separación del SEPCA

Artículo 115.- El proceso de separación precisa los mecanismos mediante los cuales los SPC dejarán de formar parte del SEPCA. Así como, en su caso, la autorización a un SPC titular para que deje de desempeñar en forma temporal las funciones del puesto que ocupa.

Artículo 116.- El Comité del SEPCA establecerá los procedimientos para conceder licencias y para la separación de los SPC, con observancia de las disposiciones legales que resulten aplicables.

Artículo 117.- El nombramiento de los SPC dejará de surtir efectos sin responsabilidad para la autoridad facultada, por las siguientes causas:

I. Renuncia formulada por el SPC;

II. Defunción;

III. Sentencia ejecutoriada que imponga al SPC una pena que implique la privación de su libertad;

IV. Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que impliquen separación del servicio o reincidencia;

V. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que este Reglamento le asigne y demás disposiciones legales aplicables;

VI. No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o la segunda evaluación del desempeño, y

VII. No aprobar en dos ocasiones la certificación de sus competencias de desempeño, definidos en su perfil de puesto para fines de permanencia.

Artículo 118.- La separación del SEPCA en los supuestos establecidos en las fracciones I, II, III, IV del artículo anterior, tendrá como efecto la terminación de los efectos del nombramiento con la JFCA; para el caso de las fracciones V, VI y VII, la Coordinación integrará el expediente respectivo con la información y la documentación que acredite la actualización de dichos supuestos, para presentarlo al Comité del SEPCA, con el resultado del análisis o ficha técnica debidamente fundada y motivada, a fin de que determine, según considere, el inicio o no del procedimiento que corresponda de acuerdo a la causal registrada. Para la ejecución de los procedimientos se observarán previamente las indicaciones de la Dirección General.

Artículo 119.- Los SPC podrán obtener licencia cuando tengan una permanencia en el SEPCA, de dos años ininterrumpidos, mediante la presentación de la solicitud por escrito a la Coordinación, con el visto bueno del superior jerárquico; posteriormente la instancia citada elaborará el dictamen por escrito, de manera fundada y motivada, a fin de presentarlo a la determinación del Comité y posterior trámite ante la Dirección General.

Artículo 120.- Los SPC tendrán acceso a licencias en dos modalidades y, bajo las siguientes consideraciones:

I. La licencia sin goce de sueldo no será mayor de seis meses, en forma total o parcial, cuando el SPC, sea autorizado para capacitarse fuera de su lugar de trabajo o por situaciones extraordinarias que quedarán al arbitrio del Comité, y

II. La licencia con goce de sueldo no podrá ser mayor de un mes 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 del Comité.

Artículo 121.- La Coordinación incorporará al Registro la separación de los SPC, inclusive cuando ésta derive por jubilación, incapacidad parcial o total permanentes o supresión de puestos del SEPCA.

Capítulo Octavo
Del Retiro

Artículo 122.- La Coordinación, con apoyo de la Dirección General promoverá las acciones necesarias para facilitar a los SPC que opten por retirarse del servicio público, en términos de las disposiciones aplicables, los trámites ante las instancias competentes.

Artículo 123.- La Coordinación con la intervención del Centro de Estudios podrá diseñar esquemas para la preparación al retiro de los SPC y la integración de talentos honoríficos para la formación profesional del activo, como parte de la gestión del conocimiento institucional y el reconocimiento a la trayectoria laboral en la JFCA.

Artículo 124.- La Coordinación tomará en cuenta las trayectorias laborales de los talentos identificados, a fin de presentarlos a la consideración del Comité. De resultar procedente, se realizará la invitación correspondiente para incorporarlo al grupo de talentos honoríficos.

TÍTULO QUINTO
De los Derechos y Obligaciones de los SPC

Capítulo Primero
De los Derechos

Artículo 125.- El personal de carrera tendrá los siguientes derechos:

I. Mantener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé este Reglamento;

II. Recibir el nombramiento como SPC una vez cubiertos los requisitos establecidos en este Reglamento;

III. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este Reglamento;

IV. Recibir capacitación y actualización profesional para el mejor desempeño de sus funciones;

V. Ser evaluado con base en este Reglamento y conocer el resultado de los exámenes sustentados, en un plazo no mayor a 60 días;

VI. Ser evaluado por segunda ocasión previa capacitación correspondiente, cuando en la primera evaluación no haya obtenido un resultado aprobatorio, en los términos previstos en este Reglamento, y

VII. Las demás que se deriven de los preceptos del presente Reglamento y disposiciones aplicables.

Capítulo Segundo
De las Obligaciones

Artículo 126.- Para los efectos del presente Reglamento, los SPC tendrán las siguientes obligaciones:

I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito, equidad de género, transparencia y honestidad;

II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;

III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo profesional;

IV. Participar en los programas de capacitación obligatoria y con las horas requeridas para la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;

V. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;

VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;

VII. Asistir puntualmente a sus labores en su área de trabajo, así como respetar los horarios de actividades;

VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias a la persona que se designe para suplir sus ausencias temporales o definitivas;

IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la JFCA o de las personas que allí se encuentren;

X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del SEPCA, y

XI. Las demás que señalen el presente Reglamento y disposiciones aplicables.

TÍTULO SEXTO
Del Recurso en contra del fallo del proceso de Ingreso

Capítulo Único
Del Trámite del Recurso

Artículo 127.- En contra del fallo del proceso de ingreso, el SPC o el aspirante a SPC, podrá presentar ante la Secretaría del Comité del SEPCA, el recurso, dentro del término de diez días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución correspondiente.

Artículo 128.- El recurso se deberá presentar por escrito, especificando el nombre del recurrente, firma autógrafa, domicilio para oír y recibir notificaciones, la resolución que se impugna y las consideraciones en que fundamente el recurrente su petición.

La falta de alguno de los requisitos descritos, ocasionará que se tenga por no interpuesto el recurso.

Artículo 129.- El recurso se atenderá mediante la revisión integral del expediente de la convocatoria del concurso de oposición de que se trate; así como las documentales que obren en el proceso que se impugna; de igual forma se valorarán las pruebas documentales que en su caso, presente el recurrente adjunto con su escrito, ya que no se admitirán otro tipo de pruebas como testimoniales, confesionales, peritajes, inspecciones oculares, entre otras.

Artículo 130.- El recurso se tramitará en la siguiente forma:

I. Admisión: Dentro de los tres días siguientes a la presentación del recurso, el Comité del SEPCA deberá acordar su admisión o desechamiento, en su caso;

II. Pruebas: En casos excepcionales y para un mejor proveer, el Comité del SEPCA solicitará a la Coordinación la documentación del concurso de que se trate. La valoración de las pruebas se hará de conformidad con lo establecido en el proceso de Ingreso al SEPCA y lo previsto en el presente Reglamento;

III. Resolución: Admitido el recurso, el Comité del SEPCA dentro de los 15 días hábiles siguientes, emitirá la resolución correspondiente.

En contra de la determinación que recaiga no procederá recurso alguno;

IV. Términos y notificaciones:

a) El acuerdo que recaiga a la presentación del recurso y su determinación, deberán notificarse personalmente, cuando sean SPC en su lugar de trabajo y del aspirante en el domicilio que haya señalado para dichos efectos;

b) En el caso del aspirante, cuando no sea posible notificarlo personalmente en el domicilio señalado, la notificación se entenderá con quien reciba el documento; en caso de negativa para su recepción, se dejará aviso para que el recurrente la reciba en la oficina que señale la JFCA;

c) En caso de que no se encuentre persona alguna para la recepción de la notificación, se fijará el aviso en el domicilio señalado;

d) Transcurridos 10 días después de fijado el aviso, la notificación se tendrá por legalmente efectuada, y

e) Los días para la sustanciación de este recurso, se entenderán como hábiles.

V. De la suspensión:

a) La interposición del recurso por parte del SPC, tendrá como efecto, la suspensión del cumplimento del fallo impugnado, hasta en tanto el recurso se resuelve, en definitiva.

La suspensión se realizará con la intervención del Secretario del Comité del SEPCA, y

b) Cuando el recurso se tenga por no interpuesto, no procederá la suspensión.

VI. Cumplimiento de la determinación:

a) El Secretario del Comité del SEPCA ordenará la notificación al recurrente y al titular de la Subcoordinación de Administración de Personal para los efectos que en ella se precisen, y

b) La resolución que haya determinado la improcedencia del recurso, confirmará la resolución del fallo impugnado y éste subsistirá para todos los efectos correspondientes.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Reglamento fue aprobado por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en sesión ordinaria celebrada el 01 de diciembre de 2016. Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Segundo. Se abrogan el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado el 2 de enero de 2014, la modificación del artículo 8 y Sexto Transitorio del ordenamiento citado, publicado el 10 de junio de 2014, ambos en el Boletín de la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; así como cualquier otro instrumento legal de igual o menor jerarquía que se contraponga al presente Reglamento.

Tercero. El Comité del SEPCA deberá estar integrado a más tardar dentro de los veinte días hábiles siguientes a la entrada en vigor del presente Reglamento.

Cuarto. Las Reglas de Operación previstas en el presente Reglamento deberán emitirse en un plazo no mayor a noventa días naturales, contados a partir de la integración del Comité.

Quinto. A la entrada en vigor de este Reglamento serán considerados servidores públicos de carrera de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, quienes hayan obtenido la titularidad de un puesto en términos de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, mediante la expedición del nombramiento respectivo, cuya permanencia se sujetará a los procedimientos establecidos en el presente Reglamento.

Sexto. Los servidores públicos que a la entrada en vigor del Acuerdo del 24 de mayo de 2013, ingresaron a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con nombramiento de libre designación, con la salvedad de los puestos excluidos en el presente Reglamento, continuarán con ese carácter a partir de la aprobación de este último y tendrán un plazo máximo de dos años, para obtener el nombramiento del Servidor Público de Carrera Titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante la acreditación satisfactoria de al menos una evaluación anual de desempeño y la aprobación de las evaluaciones o los requisitos, así como la programación que determine el Comité para su inicio.

Séptimo. En tanto inicie la operación del Servicio Profesional de Carrera para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme lo determine el Comité, las plazas vacantes que se generen, se podrán cubrir con nombramiento de libre designación.