


FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Versión Pública Autorizada			
Unidad Administrativa:	Unidad de Asuntos Jurídicos/Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales		
Documento:	Resolución de fecha 23/02/2018 que recayó al expediente RR/043/STPS/2017		
Partes o Secciones que se clasifican:	Nombre del recurrente y número de folio de aspirantes a ocupar un puesto.	Fojas:	1 (una) a 3 (tres), 17 (diecisiete) y 18 (dieciocho) de la resolución.
Total de fojas, incluyendo el índice:	20 (veinte) fojas.		
Fundamento legal:	Arts. 9, 16, 113, fr. I, y 117 LFTAIP, 3, frs. IX y X, 16, 18 y 23, LGPDPPSO.	Razones:	Se trata de datos personales que de revelarse identifican o hacen identificable a su titular.
Nombre y Firma del Titular del Área o Unidad Administrativa	 Lic. Rodolfo Jiménez Zárate. Director de Recursos de Revocación. En su carácter de auxiliar de las facultades conferidas a la Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales, con fundamento en el último párrafo, del artículo 26 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública y del oficio de designación No. 110.4.- 107 de 7 de enero de 2019, emitido por el Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos.		
Autorización por el Comité de Transparencia:	Décima Tercera Sesión Ordinaria de 2 de abril de 2019.		

Abreviaturas:

LGTAIP: Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

LFTAIP: Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

LFTAIPG: Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

RLFTAIPG: Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

LGCDVP: Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas.

LGPDPPSO: Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Unidad de Asuntos Jurídicos
Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales
Dirección de Recursos de Revocación

Expediente No. **RR/043/STPS/2017**

Visto el estado que guarda el expediente al margen superior derecho indicado, correspondiente al recurso de revocación interpuesto en contra de la resolución dictada en el proceso de selección para la ocupación del puesto de Subdelegado Federal del Trabajo en Torreón, Coahuila, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

RESULTANDO

- I. Mediante escrito de 29 de noviembre de 2017, el C. [REDACTED] (en adelante el Recurrente), interpuso recurso de revocación en contra de la resolución del Comité Técnico de Selección del puesto de Subdelegado Federal del Trabajo en Torreón, Coahuila, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- II. Con acuerdo de 14 de diciembre de 2017, se admitió a trámite el recurso de revocación y, por tanto, se proveyó requerir al Comité Técnico de Selección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de esta Secretaría de la Función Pública, la información y documentación relacionada con el acto impugnado.
- III. Mediante oficios números 510/DSPC/1489/2017, 510/DSPC/1490/2017 y SSFP/408/DGDHSPC/025/2018 de 20 y 28 de diciembre de 2017, y 11 de enero de 2018, respectivamente, las autoridades indicadas proporcionaron en sus términos la información y documentación requerida.
- IV. A través del acuerdo de 15 de enero de 2018, se otorgó al recurrente la oportunidad procesal para formular alegatos.
- V. En virtud de que el recurrente se encontró en condición de formular alegatos en la presente substanciación, y toda vez que éstos no se presentaron, se proveyó su preclusión, en el tenor del acuerdo de 7 de febrero de 2018.
- VI. Integrado el expediente en términos de las disposiciones jurídicas aplicables y no habiendo actuación o diligencia pendiente de desahogar, mediante proveído de 7 de febrero de 2018, se acordó emitir la resolución que en derecho corresponda, y

CONSIDERANDO

PRIMERO.- El suscrito Director General Adjunto de Procedimientos y Servicios Legales de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, con fundamento en lo establecido por los artículos 37, fracción VII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 76, 77 y 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 7, fracción V, 97 y 98 de su Reglamento; 3, inciso A, fracciones VI y VI.5, y 26; fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, es autoridad competente para conocer y resolver de los recursos de revocación en materia del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada.

SEGUNDO.- En términos de lo establecido por el artículo 78, primer párrafo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en relación directa con lo establecido por las disposiciones legales y administrativas que rigen los procesos de selección para la ocupación de los puestos del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, se lleva a cabo la revisión de legalidad de la declaración de desierto emitida por el Comité Técnico de Selección del puesto de Subdelegado Federal del Trabajo en Torreón, Coahuila, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a que se contrae el Acta de Sesión de 23 de noviembre de 2017 *-visible a foja 30 anverso y reverso del expediente del concurso-*.



Al efecto, y en relación a los agravios vertidos por el recurrente substancialmente afectos a los términos en que se llevó a cabo la etapa de Entrevistas, y que en obvio de repeticiones innecesarias e imprácticas no se transcriben, es de considerarse que en el contexto valorativo de las constancias denominadas Reporte del Candidato Prefinalista de la Plaza de 23 de noviembre de 2017 –visibles a fojas 125, 126 y 127 anverso y reverso del expediente del concurso– y que hacen prueba plena en la presente substanciación conforme los artículos 129, 197, 202 y 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, se desprende con meridiana claridad que en la evaluación de las capacidades del aspirante con número de folio [REDACTED] y a que se contrae la etapa de Entrevistas, prevista por el artículo 34, fracción IV, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, los miembros del Comité Técnico de Selección omitieron expresar los elementos cualitativos y cuantitativos que en el tenor de los Criterios de evaluación de entrevista “Contexto, situación o tarea (favorable o adverso); Estrategia o acción (simple o compleja); Resultado (sin impacto o con impacto) y Participación (protagónica o como miembro de equipo)”, resultan de consideración en la asignación de las calificaciones, según el inciso i) del apartado Reglas de valoración de las Bases de participación de la convocatoria publicada en Diario Oficial de la Federación el 9 de agosto de 2017 –visible a fojas 11 a 29 anverso del expediente del concurso–, difundidas en el portal de Trabajo en página www.trabajaen.gob.mx, sitio en internet, en los siguientes términos:

Criterios de evaluación de entrevista	
Contexto, situación o tarea (favorable o adverso)	
Estrategia o acción (simple o compleja)	
Resultado (sin impacto o con impacto)	
Participación (protagónica o como miembro de equipo)	

En lo conducente, resulta de consideración a lo invocado por esta autoridad, la Jurisprudencia 2a./J. 58/2010 con número de registro 164618, perteneciente a la Novena Época, emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXXI, correspondiente a mayo de 2010, en su página 830, que nos enseña:

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. PARA CUMPLIR CON LOS PRINCIPIOS DE CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD EN LAS SENTENCIAS DE AMPARO ES INNECESARIA SU TRANSCRIPCIÓN. De los preceptos integrantes del capítulo X "De las sentencias", del título primero "Reglas generales", del libro primero "Del amparo en general", de la Ley de Amparo, no se advierte como obligación para el juzgador que transcriba los conceptos de violación o, en su caso, los agravios, para cumplir con los principios de congruencia y exhaustividad en las sentencias, pues tales principios se satisfacen cuando precisa los puntos sujetos a debate, derivados de la demanda de amparo o del escrito de expresión de agravios, los estudia y les da respuesta, la cual debe estar vinculada y corresponder a los planteamientos de legalidad o constitucionalidad efectivamente planteados en el pliego correspondiente, sin introducir aspectos distintos a los que conforman la litis. Sin embargo, no existe prohibición para hacer tal transcripción, quedando al prudente arbitrio del juzgador realizarla o no, atendiendo a las características especiales del caso, sin demérito de que para satisfacer los principios de exhaustividad y congruencia se estudien los planteamientos de legalidad o inconstitucionalidad que efectivamente se hayan hecho valer.

Luego entonces, es que se considera la inobservancia a lo dispuesto por los artículos 29 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29 y 36, párrafo tercero, de su Reglamento, y numerales 226, párrafo primero, 228, 229, fracción I, y segundo párrafo, 230, fracciones I, II, III y IV, y 231 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, en el tenor de los resultados de la etapa de Entrevistas, divulgados en el referido sistema informático, en los siguientes términos:

SFP

SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA



Unidad de Asuntos Jurídicos
Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales
Dirección de Recursos de Revocación

Expediente No. **RR/043/STPS/2017**

- 3 -

Información Sobre Concursos Empresa

Código de puesto: 14-125-1-MTC016P-0000133-E-C-B		Haga clic para ver el perfil de la vacante			
Candidato - No. de Folio	PRESIDENTE	SECRETARIO TECNICO	REPRESENTANTE SFP	Calificación de la Subetapa	Puntos de la Subetapa
	60	60	60	60	18
Total de Candidatos: 1					

Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

Lo anterior, en tanto que en el análisis valorativo de los Reportes del Candidato Prefinalista de la Plaza de 23 de noviembre de 2017 se advierten las consideraciones siguientes:

Representante de Secretaría de la Función Pública

“...

No.	Pregunta	Respuesta del candidato prefinalista	Calificación	
1	Una de las responsabilidades de la Subdelegación es vigilar el cumplimiento de las Normas de Trabajo. ¿Para cumplir con esta responsabilidad que procedimiento se debe de seguir y en que consiste.?	El principal procedimiento es la ley del Procedimiento.	C	80
		El procedimiento tiene su origen en la Ley Federal del Procedimiento Administrativo.	E	80
		Inspecciones Ordinarias y Extraordinarias	R	80
		Emite orden de Inspección realizada por los inspectores. Levantar el Acta, se pasa a la Oficina de la subscripción, Dictaminación del Acta. Se notifica a la Empresa las observaciones encontradas las cías tienen una fecha para darla a conocer, si la cia no presenta la información tiene 5 días justificada.	P	80

Numero de folio de aspirantes a ocupar un puesto: El número de folio permite identificar al o los aspirantes y el resultado de su participación en el concurso en la herramienta TrabajoEn, y si el resultado del recurso de revocación benefició al recurrente, al revocarse la determinación de ganador o la declaración de desierto del concurso, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 115, fr. I, y 117 LFTAFP, 3, fr IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



		implementadas.		
2	<p>¿Cuáles son los supuestos jurídicos, de acuerdo con el Reglamento General de Inspección y la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, para fincar el Procedimiento Administrativo Sancionador y en que consiste este)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dictaminación: Sustanciación fundada. - Resolución. 	<p>- Inspección corresponde la Seguridad Industrial, Higiene y Capacitación (adiestramiento) son la Materia Fundamental de la STPS.</p> <p>Cumplimiento NOM', LFT, Acuerdos.</p> <p>- La capacitación viene de la LFT.</p> <p>- Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Planes y Programas de Capacitación.</p> <p><u>RESPUESTA 2.</u></p> <p>inicia el PAS con el Orden de Inspección levantando el acta, Dictaminación. Haber conducido la inspección tener elementos q' las observaciones estén bien sustentadas.</p> <p>- PAS consiste en todo incumplimiento la parte sancionadora puede ser multa, cierre parcial o total.</p> <p>- Notifica a la Cía de los incumplimientos encontrados; Emplazarla, notifica, diligencia se supervisan las medidas si se cumplieron, si no lo cumple se le sanciona.</p> <p>- Instrucción, iniciar el PAS a partir del Acta.</p> <p>- Sustanciación</p>	C	50
			E	50
			R	50
			P	50
3	<p>En que supuesto de la Ley Federal del Trabajo las Autoridades Estatales auxilian a la Autoridad Federal y en que caso tiene competencia exclusiva.</p>	<p>Competencia Federal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Vertientes.- Rama de Actividades: Eléctrica Vidriera, Petroquímicas, Química. Rama 		50
				50



		de actividad		50
		- viene por materia, cuando la Actividad directa es del Gobierno Federal.		50
		Se trata de Zonas Federal, Marítima.		
		- Cuando es varios estados es a nivel federal		
		- Capacitación y Adiestramiento. Auxilian los Estados y Municipios. Seguridad.		
		- Competencia exclusiva de los Estados las Empresas que únicamente se encuentre en el Estado.		

PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA:

- No tiene claro el contexto de la respuesta divago, no concluyó el proceso
 - Confundió el PAS con el de inspección.
 - No indicó cuales son de competencia exclusiva estatal
- De acuerdo con la responsabilidad del puesto a ocupar, no se considera apto.

EVALUACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO (ESCALA 0 A 100): 60

..." (sic).

Secretario Técnico

...

No.	Pregunta	Respuesta del candidato prefinalista	Calificación	
1	...	Procedimiento Administrativo.	C	80
		Realización de inspecciones ordinarias y extraordinarias.	E	80
		Instruir la inspección.	R	80
		Realizar la inspección	P	80
		Levantar el Acta y cerrar el acta		
		Con el Acta se dictamina, se le		



		<p>notifica a la empresa y ella tiene un periodo para responder. Con la respuesta se hace emplazamiento cuando ya se dictaminó. Supervisión de las medidas en Materia de Capacitación y Seguridad e Higiene en el Trabajo.</p>		
2	...	<p>Para iniciar es tener el procedimiento de la inspección. Después tener elementos sustentada en la normatividad.</p> <p>Consiste en todo incumplimiento a la ley tiene la parte sancionadora</p> <p>Notificar a la empresa de los incumplimientos, emplazarla y notificarla y vigilar su cumplimiento. Instrucción sustanciación y resolución.</p> <p>Divagó sin precisar elementos.</p>	C	50
			E	50
			R	50
			P	50
3	...	<p>Por rama o actividad: Eléctrica, vidriero, petroquímica, química, etc.</p> <p>Pues una teoría cuando es Función Federal o zona Federal, situaciones marítimas Fed. (sic). Contratos colectivos es competencia Fed.</p> <p>Capacitación y Adiestramiento y seguridad es Federal pero lo auxilian la estatal.</p> <p>(Respuesta no contestada, sólo divagó) (Lo que se esperaba como respuesta es que la competencia estatal exclusiva son las condiciones generales del trabajo) que de las no federales</p>		50
				50
				50
				50



PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA:

Si bien aporta elementos sobre lo consultado, sus respuestas son confusas, sin estructura, salta y divaga de forma inconexa

Debido a las responsabilidades del puesto no demuestra en la entrevista la suficiente experiencia y conocimiento para el adecuado desarrollo del puesto. Por lo que la calificación responde a la realidad y sustancia aportados por el aspirante.

EVALUACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO (ESCALA 0 A 100): 60

...” (sic).

Presidente

“...

No.	Pregunta	Respuesta del candidato prefinalista	Calificación	
1		El procedimiento tiene su origen en la realización de una inspección ordinaria y extraordinaria, que inicia con emitir una orden de inspección a través de un inspector al terminar se cierra el acta y se dictamina el acta, se le notifica a la empresa para responder en 5 días hábiles y luego se le emplaza para que en un término de 30 a 45 días cumpla con las observaciones luego se hace una supervisión a la empresa la inspecciones en Seguridad y Capacitación	C	80
			E	80
			R	80
			P	80
2		Primero se inicia el procedimiento de inspección – dictaminar sobre las observaciones que se consignen en el acta y que estén debidamente sustentadas. Se notifica a la empresa los incumplimientos encontrados y luego se hace una diligencia de supervisión para comprobar el cumplimiento y luego viene la resolución, instauración de la inspección Sustentación – realizar la	C	50
			E	50
			R	50
			P	50



		dictaminación la resolución.	
3	...	La Competencia Federal laborales	50
		Por Rama de Actividad – Eléctrica – Vidriera – petroquímica etc.	50
		Por materia cuando la actividad es una Función del gobierno Federal como Zonas Federales Marítimas	50
		en materia de Capacitación es donde lo auxilian.	50
		la Competencia exclusiva de los Estados es en las relaciones de trabajo que se dan en la circunscripción territorial de el estado.	

PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA:

Las Respuestas Fueron inseguras y con ideas vagas, su exposición con intervalos de silencio con intención de recordar u ordenar sus ideas, no demuestra un Conocimiento Claro de los temas

No conoce cuando procede y Como se desarrolla el procedimiento administrativo sancionador lo confunde con la inspección; se advierte que no tiene claro el límite de Competencias entre estados y Federación.

EVALUACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO (ESCALA 0 A 100): 60

..." (sic).

De esa guisa, es de considerarse que esta autoridad luego de analizar y valorar los términos en que se llevó a cabo la entrevista, arriba a la consideración conclusiva de que en la especie no se cumplió con el propósito de profundizar sobre las capacidades del aspirante, entendidas éstas como los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos para el adecuado desempeño de los servidores públicos de carrera en un puesto, según los resultados de las etapas de Revisión curricular, Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades, Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos, según los artículos 2, fracción I, y 34, fracciones I, II y III, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Destaca que en la página www.trabajaen.gob.mx, específicamente en el apartado de "Documentos e Información Relevante", aparece, entre otra información, la correspondiente a la Guía para la elaboración y aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación, y en la que se describen diversos aspectos de utilidad afectos a la etapa de Entrevistas del procedimiento de ingreso al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada que, en su parte conducente, prevé lo siguiente:

4. ENTREVISTAS

La etapa de entrevistas representa una oportunidad para confirmar y profundizar en la información presentada por los aspirantes y en los resultados de estos en sus respectivos exámenes y evaluaciones en las etapas anteriores del proceso.

Entre los elementos de valoración a incluir en la entrevista y en su respectiva calificación, se considerarán preferentemente los conocimientos, habilidades, experiencia y/o mérito, sobre cuyo cumplimiento haya surgido alguna duda en las etapas anteriores.

Para este propósito, y si el perfil del puesto para fines de ingreso lo requiere es de utilidad enfocarse en la trayectoria profesional de los aspirantes, como fuente de información del desempeño que cabe esperarse de ellos de ocupar el puesto en concurso.

Para la realización de esta etapa, es imponente:

a) Definir el tipo de entrevista(s) a realizar, como pueden ser, entre otros:

Entrevista por capacidades

Entrevista por casos

Entrevista profunda

b) Definir a los responsables de llevarla a cabo, como pueden ser:

Panel de Expertos

Comité Técnico de Selección

Proveedor Externo

c) Identificar con claridad los elementos de valoración que se evaluarán durante la entrevista y que deben preservar la igualdad de oportunidades respecto a los temas generales y cantidad de preguntas para los diferentes aspirantes, al tiempo que por su diversidad de experiencias y habilidades pudiera variar en su contenido, con base en sus respuestas durante esta misma etapa, así como a lo sugerido como fortalezas y áreas de oportunidad en sus resultados de etapas anteriores.

d) Establecer de antemano la duración aproximada de cada sesión de entrevista, así como las preguntas y, en su caso, tareas que se planteara a los aspirantes durante la sesión correspondiente para recabar la información necesaria sobre su cumplimiento de los diversos elementos del perfil del puesto en concurso.

e) Que los entrevistadores conozcan con la anticipación suficiente la información curricular y resultados de los aspirantes a entrevistar, a fin de que estén en posibilidad de formular preguntas que te permita recabar la información necesaria para valorar qué requisitos cumple cada candidato, de aquellos establecidos en la convocatoria y previstos en el perfil del puesto en concurso.

Al formular preguntas para esta etapa, se requiere tener claridad de los puntos críticos para el desempeño del puesto, así como:

a) Pedir ejemplos, casos, experiencias y situaciones específicas relacionadas con las acciones y resultados esperados de los aspirantes para tal desempeño en el puesto. Son particularmente útiles las respuestas que hacen referencia a situaciones particulares (en cuanto a tiempo, lugar y problemática o asunto enfrentado), las acciones realizadas en ellas y los resultados obtenidos.

b) Realizar preguntas abiertas; es decir, que requieran que el aspirante describa la situación sobre la que se pregunta y no solamente un "sí" o "no" o alguna otra palabra corta afirmando o denegando lo dicho por el entrevistador o bien, la supuesta frecuencia, momento o lugar de una acción.



- c) Solicitar referencia, una pregunta a la vez, tanto de casos que el aspirante considere que hayan sido exitosos como sobre situaciones difíciles o fallidas.
- d) No incluir en la pregunta la respuesta esperada de la misma; es decir, que no se induzca al aspirante a responder de una manera particular.
- e) Plantear las preguntas en torno a acciones ya realizadas y situaciones vividas, más que sobre casos hipotéticos o a futuro, a fin de obtener información más precisa sobre lo que el aspirante sabe hacer, puede hacer y tiene orientación a hacer. Un ejemplo de pregunta sobre un caso hipotético es: "Si llega a ocupar el puesto en concurso, ¿qué es lo primero que haría?".

Durante la entrevista, es importante que cada uno tome sus notas sobre la información que vaya recabando, pues les será útil al final de la entrevista para su calificación y para la etapa de determinación. Para este propósito es valioso contar con formatos que faciliten la organización de las respuestas de los aspirantes, conforme vayan contestando, respecto de los diferentes aspectos a evaluar.

Para la calificación de la entrevista, se podrá recurrir a alguno de los siguientes esquemas:

- a) Calificación global de la entrevista, mediante apreciación subjetiva en una escala determinada por el Comité Técnico de Selección. Por ejemplo, 1 a 5 ó 0 a 100.
- b) Para profundizar en elementos específicos y poder diferenciar con mayor precisión entre las fortalezas y áreas de oportunidad de cada aspirante: Cada entrevistador organiza sus notas, clasificándolas por elemento de valoración incluido en la entrevista, para su respectiva calificación. Estas calificaciones por elemento se sumarían al final para obtener una calificación global.

Para la asignación de calificaciones, los entrevistadores pueden recurrir a tablas de referencia como las siguientes:

Elemento de Valoración	Calificación / Puntos					
	1	2	3	4	5	N/A
Trayectoria Profesional	Los ejemplos de actividades que presentó fueron distintos a las requeridas por el puesto en concurso y para puestos no afines a éste.	Presentó varios ejemplos de actividades similares a las requeridas por el puesto en concurso, pero en puestos no afines a éste.	Presentó varios ejemplos de actividades realizadas en puestos afines al que se encuentra en concurso.	Presentó varios ejemplos de actividades realizadas en puestos afines al que se encuentra en concurso. Las actividades indicadas contribuyeron de manera importante a los resultados de su área.	Presentó varios ejemplos de actividades realizadas en puestos afines al que se encuentra en concurso. Las actividades indicadas contribuyeron de manera importante a los resultados de su área y se efectuaron en los últimos tres años.	No se recabó información suficiente para calificar este elemento.

En este caso, la calificación obtenida por el aspirante puede corresponder a la puntuación asignada por el entrevistador de que se trate (por ejemplo, obtuvo 3 de calificación y ésta le otorga 3 puntos en la entrevista) o bien, puede recurrirse a una consideración porcentual (En este ejemplo: 3 de 5 = 60%. Considerando que esta calificación corresponde a un resultado global de la entrevista y que esta etapa otorga un máximo de 20 puntos, el aspirante obtendría: 60% de 20 = 12 puntos).



Una tabla de referencia para la valoración de los logros, como parte del mérito, durante la etapa de entrevistas pudiera ser, por ejemplo, la siguiente:

Elemento de Valoración	Calificación / Puntos					
	1	2	3	4	5	N/A
Mérito (Logros)	No describió ningún logro al que haya contribuido de manera distintiva.	Los logros que describió, y a los cuales contribuyó de manera distintiva, son muy bajos comparados con los resultados esperados en el puesto en concurso o fueron obtenidos hace más de cuatro años.	Los logros que describió, y a los cuales contribuyó de manera distintiva, caen ligeramente por debajo de los resultados esperados en el puesto en concurso o fueron obtenidos hace tres o cuatro años.	Los logros que describió, y a los cuales contribuyó de manera distintiva, corresponden con los resultados esperados en el puesto en concurso y fueron obtenidos en los últimos tres años.	Los logros que describió, y a los cuales contribuyó de manera distintiva, superan los resultados esperados en el puesto en concurso y fueron obtenidos en los últimos tres años.	No se recabó información suficiente para calificar este elemento.

En caso de que la calificación correspondiera a un elemento de valoración y hubiera varios en la entrevista, el porcentaje se calcula una vez que se cuente con todas las calificaciones del entrevistado. Con base en las calificaciones obtenidas conforme al tipo de tablas recién presentado:

Elemento de Valoración en la Entrevista	Calificación obtenida por el aspirante	Calificación máxima (escala 1-5)
Conocimientos	5	5
Habilidades	4	5
Experiencia	3	5
Mérito	2	5
Total de Puntos	14	20

En el ejemplo anterior, el aspirante habría obtenido 70% o bien, 14 puntos.

Los cálculos recién mencionados son realizados por cada uno de los entrevistadores involucrados. Las calificaciones y los puntos finales por cada aspirante se obtendrían al considerar las apreciaciones de los diferentes entrevistadores en alguna de las siguientes opciones, entre otras:

a) En caso de que los entrevistadores sean los integrantes del Comité Técnico de Selección: Por mayoría simple.

b) En caso de que los entrevistadores sean especialistas: Por promedio directo (por ejemplo, si hubiera tres entrevistadores que hubieran otorgado calificaciones globales de: 16, 20 y 18, la calificación final sería: 18 ó 90%), por consenso (una vez que los entrevistadores hayan comparado notas y evidencias y establecido una calificación final) o por mayoría.

La organización de las notas recabadas en la entrevista, la asignación de calificaciones y la reunión para comparar puntos de vista entre entrevistadores deben realizarse en lo posible al concluir la entrevista de que se trate o, cuando menos, el mismo día en que ésta se lleve a cabo.

En la calificación de entrevistas también puede utilizarse la información proporcionada en esta guía, sobre los exámenes prácticos.

...

Sirve de apoyo a lo anterior, el criterio sostenido por los Tribunales Colegiados de Circuito en la Novena Época, a



través de la Jurisprudencia XX.2o. J/2, con registro 168124, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, de enero de 2009, en su página 2470, que a la letra señala:

HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYEN LOS DATOS QUE APARECEN EN LAS PÁGINAS ELECTRÓNICAS OFICIALES QUE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UTILIZAN PARA PONER A DISPOSICIÓN DEL PÚBLICO, ENTRE OTROS SERVICIOS, LA DESCRIPCIÓN DE SUS PLAZAS, EL DIRECTORIO DE SUS EMPLEADOS O EL ESTADO QUE GUARDAN SUS EXPEDIENTES Y, POR ELLO, ES VÁLIDO QUE SE INVOQUEN DE OFICIO PARA RESOLVER UN ASUNTO EN PARTICULAR. Los datos que aparecen en las páginas electrónicas oficiales que los órganos de gobierno utilizan para poner a disposición del público, entre otros servicios, la descripción de sus plazas, el directorio de sus empleados o el estado que guardan sus expedientes, constituyen un hecho notorio que puede invocarse por los tribunales, en términos del artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo; porque la información generada o comunicada por esa vía forma parte del sistema mundial de disseminación y obtención de datos denominada "internet", del cual puede obtenerse, por ejemplo, el nombre de un servidor público, el organigrama de una institución, así como el sentido de sus resoluciones; de ahí que sea válido que los órganos jurisdiccionales invoquen de oficio lo publicado en ese medio para resolver un asunto en particular.

Abundando en las consideraciones apuntadas, es menester señalar que en la etapa de Entrevistas únicamente se estaba en aptitud legal de profundizar sobre las capacidades del aspirante, según los resultados de las etapas previas a la entrevista, toda vez que el ahora recurrente, así como los demás aspirantes fueron objeto de la aplicación de las herramientas o instrumentos de evaluación *ad hoc* con los conocimientos, habilidades, experiencia y mérito, máxime si se considera que en el tenor de los Criterios de evaluación de entrevista, las preguntas necesariamente se deberían enfocar en obtener del aspirante entrevistado los elementos que en su respuesta posibilitara la calificación de los 4 elementos que conforman los Criterios de evaluación de entrevista y, por consiguiente, es válido aseverar que las preguntas de conocimientos relacionadas con los "procedimientos administrativos y ámbito competencial en materia laboral" se encuentran desvinculadas de los criterios evaluativos en comento, cuenta habida de que a través de su aplicación no se está en aptitud de evaluar nuevamente si el entrevistado cumple con los conocimientos y experiencia específica requerida para el desempeño de las funciones del puesto.

En esa línea de entendimiento jurídico, es de apuntarse que los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 37, 38 y 40, fracción III, de su Reglamento, y 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, se prevé *ex profeso* que en la etapa de Determinación, se gesta la posibilidad de que el finalista que obtenga la calificación definitiva más alta en el proceso de selección, no se le seleccione como ganador, según se desprende de lo previsto en la fracción III de dicho apartado, que dice "*Porque sólo un finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado.*" y, por consiguiente, resulta inconcuso que la selección del ganador debe ser el resultado de una motivación objetiva y razonable de las circunstancias concretas del caso y, en su caso, que existen razones objetivas que demuestran que es el más apto de entre los demás finalistas, con independencia de la calificación definitiva obtenida luego de la etapa de Entrevistas.

Sirve de apoyo a lo anterior, el criterio sostenido en la actual Décima Época, con registro 2004111, por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXII, de julio de 2013, Tomo 1, en la página 576, que señala:

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. EL EJERCICIO DE LA FACULTAD DE VETO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 74, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY RESPECTIVA, ESTÁ CONDICIONADO A UN ESTÁNDAR DE MOTIVACIÓN REFORZADA. Conforme a dicho precepto legal y a las normas reglamentarias que la desarrollan, la facultad de veto es asignada al superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la



necesidad Institucional o la vacante, que presidirá el Comité Técnico de Selección, y puede ejercerse una vez que el comité, por mayoría, ha seleccionado a la persona vencedora quien, se estima, ha satisfecho todos los requisitos para ocupar la vacante y tiene mayores méritos para desempeñar el cargo; esto es, el derecho de veto tiene el propósito de evitar que quien resultó vencedor en un concurso acceda al puesto. Dicho veto sólo puede ejercerse una vez, y debe realizarse bajo la estricta responsabilidad del superior jerárquico, quien debe razonar debidamente su decisión en el acta correspondiente. Así, el comité elegirá, entre los finalistas restantes, al seleccionado. En consecuencia, como lo ha determinado esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, se está frente a un acto que no queda enclaustrado en los ámbitos internos del gobierno, es decir, entre autoridades, sino que tiene una trascendencia institucional jurídica superior, al ser la sociedad la destinataria de los servicios públicos del Estado y, por ello, estar interesada en que sean prestados por conducto de funcionarios públicos idóneos, al tiempo de tener una trascendencia en el derecho de acceder a la función pública en condiciones de igualdad con base en el mérito, teniendo como trasfondo la prohibición para la autoridad de discriminar, en términos del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por lo anterior, y con base en una interpretación conforme de los artículos 109 y 113 constitucionales, al emitirse el referido veto, deben cumplirse las garantías de fundamentación y motivación en su modalidad reforzada, es decir, que se advierta la existencia de una consideración sustantiva, objetiva y razonable y no meramente formal de la normativa aplicable, la cual esté centrada en los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia; de ahí que el requisito de validez constitucional de la facultad de veto del superior jerárquico, sea el resultado de una motivación objetiva y razonable de las circunstancias concretas del caso y se vincule sustancialmente con el peligro que podría existir en relación con la optimización de los principios contenidos en los referidos artículos 109 y 113 constitucionales para demostrar que, contra la presunción de idoneidad que arroja ser vencedor en un concurso, existen razones objetivas que demuestran que dicha persona no es apta para ocupar el puesto. En suma, la facultad de veto tiene una dualidad de caracteres, los cuales exigen que su motivación tenga un carácter reforzado, pues el veto: a) evita que una persona que resultó vencedora en un determinado concurso sea efectivamente seleccionada, lo cual puede poner en peligro el objetivo legal de lograr la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, por lo cual la decisión de vetar debe considerar cuidadosamente las circunstancias del caso particular y sólo aquellas razones objetivas relacionadas con la tutela de los principios constitucionales; y, b) se establece como un mecanismo de control, conferido al superior jerárquico, en su calidad de garante de la óptima prestación del servicio público, en la cual está interesada la sociedad, como destinataria de los servicios del Estado, lo cual también debe ser considerado cuidadosamente en cada caso, pues vetar a una persona que, prima facie sí era idónea para el cargo, por alguna razón insuficiente, perjudica indirectamente la prestación del servicio público proporcionado en favor de la sociedad.

(énfasis añadido)

En ese orden de ideas, se considera que los resultados de la etapa de Entrevistas no se apegaron a los principios rectores de Legalidad, Objetividad y Competencia por Mérito, previstos por los artículos 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y 4, fracciones I, III y VII, de su Reglamento, y a los que el ordenamiento reglamentario en comento, se refiere en los siguientes términos: Legalidad *“Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables”*, el de Objetividad, explicado por dicho ordenamiento en el sentido de que *“Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender a apreciaciones carentes de sustento”* y el de Competencia por Mérito, al que el citado Reglamento, prescribió que *“Es la valoración de las capacidades de los aspirantes a ingresar al Sistema y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales”*.

Así las cosas, la declaración de desierto de 23 de noviembre de 2017, deviene de un proceso de selección en el que se incumplieron las disposiciones legales y administrativas que rigen el ingreso al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, y toda vez que se trata de un acto de autoridad que debe estar debidamente fundado y motivado, no puede quedar intocado o incólume, cuando se aparte de las disposiciones que lo rigen.

Lo señalado por esta autoridad es acorde con el criterio sostenido durante la Novena Época, mediante la tesis I.4o.C.170 C y número de registro 169009, por los Tribunales Colegiados de Circuito, que aparece en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVIII, de septiembre de 2008, visible en la página: 1172, que enseña:

ACTOS PROCESALES DECLARADOS INEFICACES. REPERCUSIÓN EN OTRAS ACTUACIONES Y REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO. De la interpretación jurídica de las diversas disposiciones que regulan los recursos y el incidente de nulidad de actuaciones de un procedimiento judicial, consignados en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, mediante la aplicación de los métodos teleológico, sistemático y el sustentado a base de principios, con amplio apoyo en prestigiada doctrina, se llega al conocimiento de que la revocación, modificación o anulación de un acto de procedimiento, decretada en algún recurso, incidente o cualquier medio de defensa, produce la consecuencia de dejar insubsistente y privar de efectos al acto impugnado, pero sólo en la ineficacia de las actuaciones dictadas o practicadas con posterioridad, que lo reconozcan como presupuesto jurídico indispensable para su existencia, validez y subsistencia dentro del procedimiento al que corresponda, al producir su inocuidad, y en algunos casos obligar a la reposición parcial o total del procedimiento, de modo que, la ineficacia decretada no se comunica invariablemente a otros actos, y la comunicación que se produzca no se extiende fatalmente a todos los actos de dicho procedimiento. Así, en ocasiones la ineficacia sólo opera respecto a la actuación impugnada; en otras, se extiende a unas cuantas actuaciones, y en algunas más afecta a todo el procedimiento, según la función que desempeñe el acto declarado ineficaz, en el procedimiento concreto al que corresponda, y la correlación de interdependencia que guarde con otras determinaciones del mismo. Efectivamente, la finalidad perseguida con el establecimiento de medios impugnativos de control sobre las actuaciones de un proceso jurisdiccional, consiste en garantizar que el concepto vinculado de los actos del procedimiento se encuentre apegado a los requisitos y formalidades esenciales fijados como elementos sine qua non, para el cumplimiento pleno del objeto principal del proceso, consistente en resolver el litigio planteado con apego a la totalidad de elementos que se puedan reunir para acercarse al máximo a la verdad objetiva de los hechos que le dieron origen y ajustado a las disposiciones aplicables al sistema legal que lo rige, pues a través de estos medios impugnativos se depura el procedimiento, excluyendo, y en su caso substituyendo, los que se encuentran afectados en sus elementos definitorios, por lo cual, el resultado de la ineficacia declarada debe alcanzar sólo a los actos que se vean perjudicados en lo esencial con los vicios encontrados al revisar los combatidos en el medio impugnativo correspondiente. Por tanto, si los vicios esenciales sólo dañaron al acto revisado y no a otros, ni directamente ni en forma de consecuencia, la ineficacia recae exclusivamente en aquél. Si el acto privado de efectos sirvió o debe servir de cimiento para la validez de uno o varios actos subsecuentes, éstos resultan dañados por los vicios del primero, y por tanto, también deben quedar sin efectos judicialmente. Por otra parte, si los actos eliminados son legalmente indispensables para la validez jurídica del procedimiento al que pertenecen, será necesaria su reposición, pero si el procedimiento puede subsistir sin ellos válidamente, entonces será suficiente con su inocuidad en la resolución terminal que se emita. Por ejemplo, si revocó la admisión de una prueba, se substituye el proveído por otro que la deseche, y si no se ha dictado sentencia, los actos de preparación y desahogo, y las alegaciones hechas, sobre la prueba, quedarán ineficaces y no habrá necesidad de ninguna reparación. En cambio, si ya se dictó sentencia y el desahogo de la prueba resultó trascendente para el sentido del fallo, los actos de admisión, preparación, desahogo y alegatos relativos y la propia sentencia, quedarán sin efectos, pero únicamente el fallo será objeto de reposición. Si se anula el emplazamiento, como éste tiende a garantizar la intervención del demandado en todo el curso del procedimiento, como pivote de su garantía de defensa, el procedimiento también se ve dañado en todas las actuaciones, y procede la reparación total del procedimiento, a partir del nuevo emplazamiento. Tratándose de la personería de quien presenta la demanda por el actor, como tal escrito es indispensable para iniciar el procedimiento, el desconocimiento de esa personería, produce el efecto de tenerla por no presentada, y acarrea necesariamente la insubsistencia de todos los actos integrantes del procedimiento.

Siendo que el razonamiento de esta autoridad se robustece, atento al criterio sostenido de la Décima Época, a través de la Tesis II.3o.A.4 K (10a.) y registro 2002230, por los Tribunales Colegiados de Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XV, Diciembre de 2012, Tomo 2, en la página 1278, que dispone:

AMPARO DIRECTO. SI EN LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN SE PLANTEAN CONJUNTAMENTE VIOLACIONES PROCESALES Y VICIOS COMETIDOS DURANTE EL DICTADO DE LA SENTENCIA, POR EXCEPCIÓN, DEBEN ESTUDIARSE PRIMERO ÉSTOS Y, DE SER FUNDADOS, SUBSANARSE EL PROCEDIMIENTO (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 107, FRACCIÓN III, INCISO A), CONSTITUCIONAL, REFORMADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 6 DE



JUNIO DE 2011). Por regla general, las violaciones procesales en amparo directo son temas de análisis previo respecto de los planteamientos de posibles vicios en el dictado de la resolución, siempre y cuando se afecten las defensas del quejoso y trasciendan al resultado del fallo; sin embargo, en algunos casos las violaciones al procedimiento se encuentran imbricadas con los planteamientos de posibles vicios cometidos en el dictado de la sentencia; esto se presenta cuando tras el análisis del fallo reclamado se hace evidente una omisión o desarrollo ilegal del procedimiento que trasciende al sentido de la resolución; por tanto, cuando en los conceptos de violación se planteen conjuntamente ambos vicios, por excepción, debe estudiarse primero el cometido en la sentencia y, de ser fundado, subsanarse el procedimiento. Situación que se presenta, por ejemplo, cuando al revisar las consideraciones del fallo se observa la necesidad de una prueba indispensable para la correcta resolución del caso y ésta no obra en autos a pesar de haberse ofrecido, o cuando se trata de pruebas tan relevantes que su sola ausencia -independientemente de que se hayan ofrecido o no- presupone en sí misma una violación al principio de justicia completa. Esta situación de romper la rigidez técnica en el estudio de las violaciones procesales para flexibilizar las reglas a fin de lograr un legal análisis del caso y evitar las series de amparos de un mismo asunto, fue objeto de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de junio de 2011 que modificó, entre otros, el artículo 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde ahora se establece que corresponde a los Tribunales Colegiados de Circuito, al resolver el amparo directo, decidir sobre todas las violaciones procesales hechas valer o que de oficio sean advertidas y fijar los términos precisos en que la autoridad responsable deberá pronunciar la nueva resolución, elementos que evidencian la existencia de un nuevo método de análisis de la justicia constitucional para decidir sobre violaciones procesales relacionadas con vicios en el dictado de la sentencia.

Lo anterior, en tanto que su ejercicio exige observar los presupuestos legales que lo condicionan y guardar las formalidades que disponen las normas, y es que al no haberse dado esas circunstancias, vinculadas con los términos en que se llevó a cabo la etapa de Entrevistas, es que esta autoridad se pronuncia por revocar la resolución de desierto para el efecto de que se subsanen los actos tildados de ilegales, a partir de la etapa de Entrevistas y Determinación, y en la que el Comité Técnico de Selección, deberá implementar los acuerdos tendientes a privilegiar la observancia de las disposiciones legales y administrativas vigentes durante el desarrollo del proceso de selección, en consonancia con el criterio vertido a través de la tesis IV.2o.A.51 K (10a.) de la Décima Época, con registro 2005766, por los Tribunales Colegiados de Circuito, la cual se encuentra visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 3, de febrero de 2014, Tomo III, en su página 2239, que dice:

PRINCIPIO DE LEGALIDAD. CARACTERÍSTICAS DE SU DOBLE FUNCIONALIDAD TRATÁNDOSE DEL ACTO ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DIVERSO DE INTERDICCIÓN DE LA ARBITRARIEDAD Y EL CONTROL JURISDICCIONAL.- Del artículo 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierten los requisitos de mandamiento escrito, autoridad competente y fundamentación y motivación, como garantías instrumentales que, a su vez, revelan la adopción en el régimen jurídico nacional del principio de legalidad, como una garantía del derecho humano a la seguridad jurídica, acorde al cual las autoridades sólo pueden hacer aquello para lo que expresamente les facultan las leyes, en el entendido de que éstas, a su vez, constituyen la manifestación de la voluntad general. Bajo esa premisa, el principio mencionado tiene una doble funcionalidad, particularmente tratándose del acto administrativo, pues, por un lado, impone un régimen de facultades expresas en el que todo acto de autoridad que no represente el ejercicio de una facultad expresamente conferida en la ley a quien lo emite, se considerará arbitrario y, por ello, contrario al derecho a la seguridad jurídica, lo que legitima a las personas para cuestionar la validez de un acto desajustado a las leyes, pero, por otro, bajo la adopción del mismo principio como base de todo el ordenamiento, se genera la presunción de que toda actuación de la autoridad deriva del ejercicio de una facultad que la ley le confiere, en tanto no se demuestre lo contrario, presunción de legalidad ampliamente reconocida tanto en la doctrina como en la legislación nacional. Así, el principio de legalidad, apreciado en su mayor amplitud, da cabida al diverso de interdicción de la arbitrariedad, pero también conlleva que éste opere a través de un control jurisdiccional, lo que da como resultado que no basta que el gobernado considere que determinado acto carece de fundamentación y motivación para que lo estime no obligatorio ni vinculante o lo señale como fuente de un derecho incontrovertible a una sentencia que lo anule, sino que, en todo caso, está a su cargo recurrir a los órganos de control a hacer valer la asumida ausencia o insuficiencia de fundamento legal y motivación dentro de dicho procedimiento y, a su vez, corresponderá a la autoridad demostrar que el acto cuestionado encuentra sustento en una facultad prevista por la norma, so pena de que sea declarado contrario al derecho a la seguridad jurídica, lo que revela que los



procedimientos de control jurisdiccional, constituyen la última garantía de verificación del respeto al derecho a la seguridad jurídica, cuyas reglas deben ser conducentes y congruentes con ese propósito.

TERCERO.- El agravio concerniente a los exámenes de orientación a resultados y trabajo en equipo, deviene infundado, en función directa de que la convocante Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estableció en el apartado denominado Temarios de las Bases de participación de la convocatoria con la que se sujetó a concurso público abierto la ocupación del puesto de Subdelegado Federal del Trabajo en Torreón, Coahuila, la página electrónica en la que los aspirantes estarían en aptitud de consultar las guías referentes a los exámenes de habilidades, y que a la letra señala:

“6ª. Los temarios para los exámenes de conocimientos, así como las guías referentes a los exámenes de habilidades, se encontrarán a su disposición en la página electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

http://www.stps.gob.mx/gobmx/spc/servicio_profesional_de_carrera_stps.htm

a partir de la fecha de publicación de la presente convocatoria en el Diario Oficial de la Federación y en el portal de www.trabajaen.gob.mx.”

De esa guisa, es de puntualizarse que el aspirante recurrente acreditó en sus términos las evaluaciones de que fue objeto, e incluso, ello le permitió continuar en el proceso de selección incluso ser considerado en la etapa de Entrevistas, cuenta habida de que en el Temario *-visible a fojas 129 a 135 del expediente del concurso-* se advierte que la convocante indicó la página web en que se ubica el contenido de la bibliografía que en su caso se consideró para la aplicación de los exámenes de habilidades.

En ese sentido es que se considera que en la especie no se le causó un agravio real, personal y directo en su esfera jurídica, tanto más si se considera que en el tenor de lo establecido por la convocante en el punto 1 del apartado denominado Presentación de Evaluaciones y vigencia de resultados de las Bases de participación “Las Evaluaciones de Habilidades Gerenciales y Profesionales no serán motivo de descarte, por lo que no habrá calificación mínima aprobatoria. Estas calificaciones servirán para determinar el orden de prelación de las y los candidatos que se sujetarán a entrevista, por lo que los resultados de las evaluaciones serán considerados en el Sistema de Puntuación General, es decir, se les otorgará un puntaje.”

En el caso, tiene aplicación la Jurisprudencia de la Décima Época; Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Libro VII, Abril de 2012, Tomo 2; Pág. 1022. Registro 200 0521, que a la letra señala:

CONCURSOS DE OPOSICIÓN PARA LA DESIGNACIÓN DE MAGISTRADOS DE CIRCUITO Y JUECES DE DISTRITO. LA CALIFICACIÓN OBTENIDA EN EL CUESTIONARIO ESCRITO NO ES DETERMINANTE EN LA EVALUACIÓN FINAL DEL CONCURSANTE. La fracción II del artículo 114 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación establece que los aspirantes inscritos a los concursos de oposición para la designación de Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, deberán resolver por escrito un cuestionario cuyo contenido versará sobre materias relacionadas con la función de la plaza para la que se concursa y que de entre el número total de aspirantes sólo tendrán derecho a pasar a la siguiente etapa quienes hayan obtenido las más altas calificaciones de acuerdo con los parámetros establecidos por el Consejo de la Judicatura Federal en la convocatoria respectiva. De dicha disposición se concluye que el cuestionario es un filtro para seleccionar a un número específico de personas que podrán pasar a la siguiente etapa y que aspiran a una de las plazas concursadas, de manera que no incide en los resultados de la segunda etapa del concurso que se evaluar a los participantes seleccionados para obtener, de entre ellos, a los que han de cubrirlos. En ese sentido, la calificación obtenida en el cuestionario no puede considerarse determinante en la evaluación final del concursante, ni otorgársele un valor equivalente al de las otras etapas del concurso.



Desde luego, que bajo ninguna circunstancia esta autoridad analiza si los criterios con los que se evaluaron los resultados de los exámenes, resultan idóneos, suficientes, claros o se aprecian desprovistos de alguna otra valoración de carácter técnico, en virtud de que los criterios evaluativos no son objeto de impugnación vía la instancia impugnativa de recurso de revocación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que a la letra señala:

"Artículo 78.- El recurso de revocación contenido en el presente Título, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los numerales que se instrumenten.

Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.

Se aplicará supletoriamente la Ley Federal de Procedimiento Administrativo a las disposiciones del presente Título."

Sirve de apoyo, la Jurisprudencia de la 9a. Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXIX, Abril de 2009, Pág. 616, Registro 167 584, que dice:

AGRAVIOS EN LA REVISIÓN ADMINISTRATIVA. SON INOPERANTES LOS QUE CUESTIONAN EL CRITERIO MEDIANTE EL CUAL EL COMITÉ TÉCNICO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL CALIFICA UN EXAMEN RELATIVO A ALGUNA ETAPA DE UN CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA LA DESIGNACIÓN DE JUECES DE DISTRITO O MAGISTRADOS DE CIRCUITO. El criterio con el que los integrantes del Comité Técnico del Consejo de la Judicatura Federal califican un examen relativo a alguna etapa de un concurso de oposición para la designación de Jueces de Distrito o Magistrados de Circuito, no puede ser revisado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que ello equivaldría a sustituirse en el indicado comité y realizar la evaluación de un examen, la cual sólo está encomendada a quienes se establezca en las bases del concurso. En todo caso, al analizar este Alto Tribunal la legalidad de las bases del concurso podrá decidir si los requisitos que se imponen se ajustan o no a la excelencia, objetividad, imparcialidad y profesionalismo de la función jurisdiccional, tomando en cuenta la equidad de circunstancias de los participantes, de manera que no se concedan ventajas a alguno de ellos en detrimento de otro al evaluar tanto las condiciones del examen como los requisitos de selección de quien ha de ocupar los cargos referidos, pero no se puede, jurídicamente, determinar si las calificaciones otorgadas a cada concursante fueron o no correctas, de manera que los agravios expresados en un recurso de revisión administrativa encaminados a cuestionar la forma de evaluar los exámenes, resultan inoperantes.

De esa guisa, es menester señalar que con independencia de que a esta autoridad no le compete analizar desde el punto de vista técnico sobre los resultados de los exámenes de habilidades, es de colegirse que de igual manera, se adolece de atribuciones específicas para dilucidar un pronunciamiento de carácter técnico sobre el criterio de evaluación en sí mismo considerado ni mucho menos dilucidar sobre las capacidades y competencias que posee el ahora recurrente, según el marco normativo que rige su actuación.

CUARTO.- En términos de los artículos 76 y 77, fracciones I y VI, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 97 y 98, fracción VI, de su Reglamento; 16, fracción X, 32 y 92 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 26, fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, se revoca la resolución de desierto para los efectos previstos en los artículos 29, 31, 32 y 75, fracción VII, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 34, fracción V, 39 y 40 de su Reglamento, y numerales 235, 236 y 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, a efecto de que dentro del plazo de 30 días hábiles se lleve a cabo la reposición de las etapas de Entrevistas y Determinación, únicamente en lo concerniente al aspirante con número de folio [REDACTED]

En esa tesitura, el Comité Técnico de Selección deberá llevar a cabo las acciones que en la especie considere pertinentes, entre otras, las siguientes:

- I. Implementar los trámites de solicitud ante la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de esta Secretaría, en términos del artículo 36, fracciones II, IV y IX, del Reglamento Interior de la propia Secretaría, para que en el sistema informático Trabajaen, se dejen insubsistentes los resultados de las etapas de Entrevistas y Determinación.

En congruencia con lo anterior, la Dirección General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de esta Secretaría, una vez que se reciba la solicitud de la convocante, deberá realizar las acciones correspondientes para dar cumplimiento al requerimiento que le formule el Comité Técnico de Selección del puesto de Subdelegado Federal del Trabajo en Torreón, Coahuila, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en un término no mayor a 5 días hábiles, salvo que exista funcionalidad en Trabajaen, que le permita a la convocante hacerlo por sí misma.

La citada Dirección General, de no estar en posibilidad de realizar las citadas acciones en el plazo señalado, deberá comunicar al Comité Técnico de Selección dentro del mismo plazo, las razones y motivaciones de dicha circunstancia e informar el plazo en que, si podrá dejar insubsistentes los resultados de la etapa de Determinación, para efectos del cumplimiento de la presente resolución.

- II. Una vez que en Trabajaen, se lleven a cabo las adecuaciones y modificaciones de que se trata, desahogar en sus términos las etapas de Entrevistas y Determinación, atento lo dispuesto por los artículos 29 y 75, fracción VII, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 36, párrafos tercero, 39 y 40 de su Reglamento y numerales 235 y 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, dejar constancia del proceso deliberativo, de las calificaciones obtenidas en el proceso de selección y de la resolución que se emita.

- III. Llevar a cabo la etapa de Entrevistas, únicamente en lo correspondiente al aspirante con número de folio 24-76109, considerando incluso los aspectos siguientes:

- a) La aplicación correcta de los Criterios de evaluación de entrevista.
- b) La construcción de los reactivos sea objetiva y transparente.
- c) No repetir reactivos contenidos en la entrevista aplicada en primera instancia.
- d) Que los reactivos tiendan a profundizar sobre las capacidades del aspirante entrevistado.
- e) Transcribir o reproducir lo más exacto posible las respuestas externadas por el aspirante entrevistado.
- f) Calificar, en una escala de 0 a 100 sin decimales, y expresar los elementos cualitativos y cuantitativos que en su caso justifiquen las calificaciones asignadas en cada uno de los elementos que configuran a los Criterios de evaluación de entrevista.

- IV. Cada miembro del Comité elaborará un reporte sobre los resultados y particularidades de la entrevista.

- V. Difundir en Trabajaen, los resultados correspondientes a las etapas de Entrevistas y Determinación.

- VI. Instruir se notifique al aspirante con número de folio [REDACTED] la resolución que se emita en cumplimiento de la presente, en términos de los artículos 28 y 33 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 34, fracción V, 36, tercer párrafo, y 39 de su Reglamento, independientemente de que se publique en los medios de comunicación electrónicos establecidos en las bases de la convocatoria.



Como consecuencia de lo anterior, el Comité Técnico de Selección deberá informar a esta autoridad al tercer día hábil siguiente en que fenezca el plazo de treinta días hábiles, sobre el cumplimiento de esta resolución, acompañado de las constancias respectivas en copia certificada.

Por lo expuesto y fundado, es de resolverse y se

RESUELVE

PRIMERO.- Se revoca la declaración de desierto emitida por el Comité Técnico de Selección del puesto de Subdelegado Federal del Trabajo en Torreón, Coahuila, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a que se contrae el Acta de Sesión de 23 de noviembre de 2017, en términos de los Considerandos Segundo y Cuarto de esta resolución.

SEGUNDO.- Notifíquese a "el Recurrente" la presente resolución.

TERCERO.- Comuníquese esta resolución al Comité Técnico de Selección señalado en el resolutivo primero, a través de su Secretario Técnico para los efectos conducentes, acompañado del expediente del concurso, previa verificación de que, obren en el expediente en que se actúa, copia certificadas de las constancias que sirvieron para la substanciación del recurso de revocación y la emisión de esta resolución, solicitándose a la convocante realizar las acciones correspondientes para preservar el expediente en la forma y términos en que se proporcionó, mismas condiciones en que se devuelve.

CUARTO.- Comuníquese esta resolución al o la Representante de esta Secretaría ante el Comité Técnico de Selección señalado en el resolutivo primero, para efectos de lo dispuesto en los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y 42 de su Reglamento.

QUINTO.- Comuníquese a la Directora General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de esta Secretaría, a efecto de que, dentro del plazo de 5 días hábiles posteriores a aquél en que se formule requerimiento por acuerdo del Comité Técnico de Selección, lleve a cabo en Trabajaen, las adecuaciones y modificaciones conducentes, salvo que exista funcionalidad en ese sistema informático o en RH net que permita hacerlo por sí al Comité Técnico de Selección de que se trata

SEXTO.- Podrá acudir en controversia ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa "el Recurrente", atento a lo señalado en el artículo 80 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en contra de la presente resolución.

SÉPTIMO.- Adóptese medidas adicionales a la disociación de datos personales que por diseño o defecto fueron aplicadas en la presente resolución, en términos de los artículos 3, fracciones IX, X y XX, 17, 18, 19, 22, 23 y 31 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, para garantizar la protección de los datos personales que obran en el expediente en que se actúa, y mantenerlos exactos, completos, correctos y actualizados, y en modo alguno se altere su veracidad.

Así lo resolvió, el *Director General Adjunto de Procedimientos y Servicios Legales* con adscripción a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, a los **veintitrés días del mes de febrero de dos mil dieciocho**. Para los efectos legales conducentes.- Conste.

MACS/RIF/RJZ


Lic. Marco Antonio Calvo Sánchez

