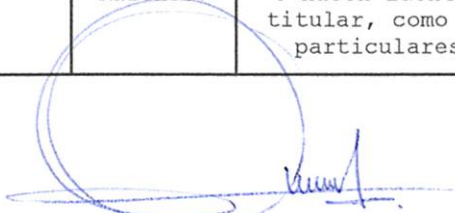




Versión Pública Autorizada			
Unidad Administrativa :	Unidad de Asuntos Jurídicos/Dirección de Recursos		
Documento:	Resolución de fecha 21/02/19 que recayó al expediente RR/048/SHCP/2018		
Partes o Secciones que se clasifican:	Las que se indican en el índice de Información que se Suprime, Elimina o Testa.	Fojas:	Las que se identifican en el citado índice.
Total de fojas, incluyendo el índice:	Treinta y cinco (35) fojas		
Fundamento legal:	9, 16, 113, fr. I, y 117 LFTAIP, 3, frs. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPSO.	Razones:	Se trata de datos personales que de revelarse identifican o hacen identificable a su titular, como el nombre de particulares y terceros
Nombre y Firma del Titular del Área o Unidad Administrativa	 LIC. MANUEL GARCÍA GARFIAS. TITULAR DE LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS		
Autorización por el Comité de Transparencia:	Primera Sesión Ordinaria de 14 de enero de 2020.		

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





Índice de Información que se Suprime, Elimina o Testa

Número de Nota	Tipo de Dato	Fojas	Fundamento Legal	Motivación
1	Nombre de particulares o terceros	1	Artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.	Es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física, debe evitarse su revelación por no ser objeto o parte de las actuaciones en que se encuentra insertos, por lo que su protección resulta necesaria





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

Expediente No. **RR/048/SHCP/2018**

Visto el Expediente No. **RR/048/SHCP/2018**, correspondiente al recurso de revocación interpuesto por el C. [REDACTED] en contra de la resolución dictada por el Comité Técnico de Selección en el proceso de selección para la ocupación del puesto de Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y

RESULTANDO

- I. Mediante escrito sin fecha recibido en la Oficialía de Partes de la Unidad de Asuntos Jurídicos el día 21 de noviembre de 2018, el C. [REDACTED] en adelante el Recurrente, interpuso recurso de revocación en contra de la resolución dictada por el Comité Técnico de Selección del puesto de Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- II. Por acuerdo del 26 de noviembre de 2018, se admitió a trámite el recurso de revocación con el número de Expediente RR/048/SHCP/2018 y, por consiguiente, se acordó requerir al Comité Técnico de Selección de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, la información y documentación relacionada con el acto controvertido.
- III. Mediante acuerdo de 18 de diciembre de 2018, se tuvo por recibida la información y documentación requerida al Comité Técnico de Selección y a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal. En tal virtud, se otorgó al recurrente plazo para formular alegatos.
- IV. Mediante acuerdo de 13 de febrero de 2019, se integraron las constancias de la notificación practicada al recurrente, sin que exista constancia de haber recibido escrito de alegatos en la presente sustanciación, motivo por el cual se proveyó dictar la resolución que en derecho correspondiera, en tanto que de la revisión a las constancias que integran el expediente, se advierte que se siguieron todas y cada una de las formalidades previstas en las disposiciones legales aplicables, y

CONSIDERANDO

PRIMERO.- El suscrito Director de Recursos de Revocación adscrito a la Dirección General Adjunta 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, 97 y 98 de su Reglamento, 3, inciso A, fracciones VI y VI.5, y 26, fracción III, y 105 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.- Del estudio y análisis de los elementos con los que cuenta esta Dirección de Recursos de Revocación de la Dirección General Adjunta, relacionados con los agravios esgrimidos por el recurrente en el escrito de recurso de revocación, así como con el informe y documentación proporcionados por el Comité Técnico de Selección del puesto de Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de los oficios sin número de 11 de diciembre de 2018, esta autoridad lleva a cabo las consideraciones legales inherentes a la oposición del Veto con relación al aspirante con número de folio 17-78209 y declaración de Desierto del proceso de selección para la ocupación del puesto

Nombre del recurrente: El nombre es un atributo de la personalidad, esto es la manifestación del derecho a la identidad y razón que por sí misma permite identificar a una persona física, su revelación ateca al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 ICGPDPPSO.



de que se trata, a que se constriñe el Acta de Sesión Ordinaria Número 459 de 2018 Reposición de las Etapas de Entrevista y Determinación de 6 de junio de 2018, visible a fojas 214 a 224, del expediente del concurso, a la luz de los agravios esgrimidos en el escrito de recurso de revocación.

I. Con relación a los agravios de los que se duele el recurrente, y que en ese sentido se reproducen en sus términos con el escrito de alegatos, consistentes en: " ... AGRAVIOS FUENTE DE AGRAVIO Lo constituye, la aplicación por segunda ocasión del veto que se realiza en la determinación del Comité Técnico de Selección en la Sesión Ordinaria Número 459 del presente año de fecha seis de noviembre de dos mil dieciocho, y en el cual el Presidente ejerce por segunda vez el veto en mí contra ... RESOLUCIÓN IMPUGNADA Determinación del Comité Técnico de Selección en la Sesión Ordinaria Número 459 ... ARGUMENTOS DE AGRAVIO PRIMERO.- Me causa un agravio directo e ilegal el hecho de que el Presidente del Comité de Selección del concurso 78209 haya ejercido su derecho de veto en mí contra por una segunda ocasión, cuando en el REGLAMENTO de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en su artículo 37 menciona lo siguiente: ..." (sic), el Comité Técnico de Selección de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público del puesto de que se trata en el informe contenido en el oficio sin número de 11 de noviembre de 2018, se pronunció en los siguientes términos:

" ... Antes de atender los puntos requeridos es importante destacar que en la resolución del 19 de septiembre de 2018, emitida por esa Dirección General Adjunta a su cargo, se revocó la declaración de veto y de Desierto del Comité de Selección del puesto Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo, contenida en el Acta de la sesión ordinaria número 283 del 28 de junio de 2018, quedando sin efectos tanto las etapas de Entrevista y Determinación, así como el veto ejercido.

En relación al escrito del recurrente, en donde aduce que la resolución que se impugnan derivan del ejercicio ilegal del veto ejercido por el Presidente del Comité Técnico de Selección Integrado con motivo del concurso del puesto Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo, adscrito a la Unidad de Productividad Económica, toda vez que la oposición del veto sólo puede ejercerse una vez en términos de lo dispuesto por el artículo 37 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Lo anterior toda vez que, a dicho del recurrente, en el concurso que nos ocupa se ordenó la reposición de la etapa de entrevista y el Presidente del Comité Técnico de Selección ya había hecho uso de la facultad de veto, no obstante nuevamente hace uso de dicha facultad. Aunado a que el doble ejercicio del veto en un mismo concurso, en contra de la misma persona, resulta ilegal a la luz de la normatividad vigente.

Que, asimismo, al emitir el segundo veto incurre en una indebida motivación, toda vez que los razonamientos en que sustenta el ejercicio de la facultad de veto, son inexactas y no cumplen con los criterios de la debida motivación a que está obligada el Presidente del Comité Técnico de Selección en el ejercicio de su función pública y mucho menos cumplen con las garantías de fundamentación y motivación en su modalidad reforzada, es decir, que se advierte la existencia de una consideración sustantiva, objetiva y razonable y no meramente formal de la normatividad aplicable, la cual esté centrada en los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Que el Presidente del Comité motiva nuevamente su veto tomando como único criterio las respuestas dadas en la etapa de entrevista, sin analizar los demás elementos informe contenidos en el expediente del concurso, por lo que dicha determinación incumple con las garantías de fundamentación y motivación en su modalidad reforzada.

Al respecto resulta conveniente destacar el contenido de los artículos 2, 4, 30, 72 y 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, 34, 37 y 40 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, numerales 226, 227, 229 y 230 de las Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, que disponen: [Transcribe]... De dichos preceptos se logra advertir, en lo concerniente al asunto que nos ocupa, lo siguiente: - Que el Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el



desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad. - Que dicho Sistema descansa sobre los principios rectores de: legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género. - Que el servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección. - Que la Secretaría de la Función Pública emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que operarán los Comités para las diversas modalidades de selección de servidores públicos de acuerdo con los preceptos de la Ley y su Reglamento. - Que para la calificación, los Comités aplicaran los instrumentos, conforme a las de valoración o sistema de puntaje. - Que en todo caso, los Comité pugnarán porque prevalezcan los principios rectores de: legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género. - Que en cada dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma, los cuales estarán integrados por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá. - Que el Comité, al desarrollarse los procedimientos de ingreso, actuará como Comité de Selección y que en sustitución del Oficial Mayor participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, quien tendrá derecho a voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. - Que el procedimiento de selección de los aspirantes comprenderá las siguientes etapas: "... - Que el Comité Técnico de Selección, con sujeción a lo previsto en el párrafo anterior, determinará los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades aplicables a cada puesto, los puntajes mínimos para su calificación, las reglas específicas de valoración para la ocupación del puesto o puestos de que se trate, así como los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, respectivamente. - Que el superior jerárquico del puesto en concurso podrá, por una sola vez y bajo su estricta responsabilidad, vetar durante la determinación al finalista seleccionado por los demás integrantes del Comité Técnico de Selección para ocupar el puesto, razonando debidamente su determinación en el acta correspondiente. - Que un concurso sólo podrá declararse desierto por las siguientes causas: ... - Que si el concurso se declara desierto, el puesto vacante no podrá ser ocupado mediante el procedimiento de selección de los aspirantes. - Que la resolución del Comité Técnico de Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso, y en caso de sea porque el único finalista que paso a la etapa de determinación haya sido vetado, se deberán señalar las conclusiones de la determinación. - Que la etapa de entrevistas tiene la finalidad de que el Comité Técnico de Selección profundice en la valoración de la capacidad de los candidatos, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en Trabajaen. - Que el resultado obtenido en la etapa de entrevista será considerado en el sistema de puntuación general y no implica el descarte de los candidatos. - Que la etapa de entrevistas consistirá en dos momentos: I. El de preguntas y respuestas, y II. El de elaboración del reporte de evaluación del candidato. - Que los entrevistadores, formularán las mismas preguntas a cada uno de los candidatos y deberán quedar agregadas al reporte individual o plasmarse en los mismos. - Que las respuestas de los candidatos, procurarán transcribirse o al menos reproducirse lo más exacto posible, en el reporte individual o bien anexarse al mismo. - Que si la entrevista fue grabada en audio o video, o en ambos, al menos su versión estenográfica deberá incorporarse al expediente. - Que el mecanismo de evaluación de ingreso en la etapa de entrevista, entendido éste, como el procedimiento predefinido y ordenado que contiene criterios de evaluación y puntuación para calificar cuantitativa y/o cualitativamente a un candidato, consistirá en lo siguiente: - Que la DGRH, previo a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, conforme a las reglas de valoración generales y específicas, configurará en Trabajaen los criterios de evaluación de entrevista determinados por el Comité y el número de candidatos a entrevista; - Que cada criterio de evaluación tendrá la misma ponderación; - Que cada miembro del Comité o, en su caso, especialista, calificará, en una escala de 0 a 100 sin decimales, a cada candidato en cada uno de los criterios de evaluación correspondientes; - Que las calificaciones otorgadas para cada candidato deberán sustentarse en el reporte, y - Que se calculará a través de Trabajaen, con base en el promedio, la calificación de cada candidato en la entrevista, y con base en el sistema de puntuación general, los puntos correspondientes a la etapa de entrevista.



En ese entendido, al haber quedado sin efectos jurídicos el veto ejercido por el Presidente del Comité Técnico de Selección con fecha 28 de junio de 2018, en consecuencia, subsistía la facultad prevista en el artículo 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y 37 de su Reglamento, para que el superior jerárquico del puesto en concurso, vetara durante la etapa de determinación al finalista seleccionado por los demás integrantes del Comité Técnico de Selección para ocupar el puesto. Por lo tanto, válidamente el Presidente del Comité Técnico de Selección estaba en aptitud de ejercitar el derecho de veto. En efecto, sin bien los artículos en cita limitan el ejercicio de la facultad de veto a una sola ocasión, **no debe perderse de vista que el veto ejercido por el Presidente del Comité Técnico de Selección, en el Acta de la sesión ordinaria 283 de 2018 de fecha 28 de junio del presente, quedó sin efectos al haberse revocado por el Director General Adjunto de Procedimientos y Servicios Legales con Adscripción a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, por lo cual, la facultad de veto que ejerció el Presidente del Comité Técnico de Selección, el 06 de noviembre del presente en el Acta de la sesión ordinaria 459 de 2018, no debe entenderse efectuada por segunda ocasión.** Máxime que del análisis realizado a la resolución de fecha 19 de septiembre de 2018, dictada por el Director General de Procedimientos y Servicios Legales con Adscripción a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, dentro del expediente RR/020/SHCP/2018, en la que se revocó el acto de veto, valorado en términos del artículo 46, fracción I, de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, **se advierte que dicha autoridad ordenó al Comité Técnico de Selección del puesto de Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que desahogara en sus términos la etapa de Determinación, en la cual, conforme al artículo 37 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, se puede ejercitar la facultad de veto por el Presidente del Comité, por lo que queda claro que el Presidente del Comité Técnico de Selección, sí se encontraba en aptitud de ejercitar la facultad de veto que ejerció en la determinación que se pretende combatir.** Aunado a lo anterior, resulta importante señalar que al haberse repuesto el procedimiento en la etapa de la entrevista, los demás actos quedaron sin efectos, como son la determinación y el derecho de veto ejercido por el Presidente del Comité, por lo que al haber dejado de subsistir tales actos, el referido Presidente en la reposición del procedimiento estaba en condiciones de ejercer el derecho de veto de conformidad con los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y 37, del Reglamento de dicha Ley. Por otra parte resulta infundado el argumento del recurrente referente a que el hecho de que el Presidente del Comité haya ejercido su derecho de veto en la entrevista de 06 de noviembre de 2018, es contrario a lo dispuesto por el artículo 109 Constitucional, en virtud de puede traducirse el derecho de veto como una sanción, una prohibición o una particularidad que afecta al concursante, máxime que el referido precepto constitucional contiene la prohibición de que un mismo hecho resulte sancionado más de una vez; toda vez que el recurrente manera infundada pretende asimilar el derecho de veto previsto en los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y 37, del Reglamento de dicha Ley, con una sanción de carácter administrativo prevista en el referido artículo 109 Constitucional y en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Ciertamente, la figura del derecho de veto no tiene las mismas características de una sanción administrativa impuesta a servidores públicos, pues las mismas derivan de procedimientos totalmente distintos, como son el procedimiento de Ingreso al Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, y el procedimiento de responsabilidad administrativa de los servidores públicos; máxime que no nos encontramos ante el último procedimiento señalado. Asimismo, resulta necesario reiterar que el anterior veto quedó sin efectos con la reposición del concurso del puesto a Director(a) de Políticas de Desarrollo Productivo, con código 06-III-I-MIC019P-0000039-E-C-A, tal como lo ordenó el Director General de Procedimientos y Servicios Legales con Adscripción a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, dentro del expediente RR/020/SHCP/2018, máxime que este último dejó al Comité libertad de jurisdicción para emitir su resolución de conformidad con los artículos 29, y 75, fracción VII, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, lo cual involucra valorar si el aspirante cubre con el perfil requerido para el puesto concursado, situación última que el ahora recurrente no cumple conforme a lo expuesto en el derecho de veto ejercido por el Presidente del Comité. De igual forma, resulta infundado el argumento del recurrente referente que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 57, fracción I, inciso c), de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, el Presidente no podía emitir un segundo veto, por lo que debía deberá prescindir de tal vicio; en virtud que la lectura integral que se realice a resolución de 19 de septiembre de 2018, no se advierte que el Director General de Procedimientos y Servicios Legales con Adscripción a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, haya limitado al Presidente del Comité ejercer el derecho de veto previsto en los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y 37, del Reglamento de dicha Ley. **DERECHO AL VETO** La evaluación e idoneidad de los cuestionamientos es facultad exclusiva de quienes fueron autorizados para tal efecto de conformidad con



los artículos 30, párrafo segundo, 72 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y 34, antepenúltimo y penúltimo párrafos, de su Reglamento, en relación con señalado en la convocatoria del concurso antes aludido, a saber: el Comité Técnico de Selección de la

En este sentido; que le asiste la razón a la convocante respecto del agravio vertido por el recurrente en escrito de recurso de recurso de revocación, antes transcritos, de ahí que esta autoridad les considera infundados e inoperantes, en tanto que de conformidad con los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 37 de su Reglamento, y numeral 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, el Director General Adjunto de Políticas Públicas para la Productividad Unidad de Productividad Económica, en su carácter de Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante y Presidente del Comité Técnico de Selección del puesto de Director de Políticas de Desarrollo Productivo, tal como se sostuvo en la resolución de 19 de septiembre de 2018, dictada en el expediente RR/020/SHCP/2018, del índice de esta Dirección de Recursos de Revocación, a la cual incluso el recurrente refiere en su argumento de agravio, se encuentra en aptitud legal de oponer su Veto a la selección aprobada por el Secretario Técnico y por el Representante de esta Secretaría, y por tanto, el ejercicio de tal derecho no implica *per se* la trasgresión al orden jurídico aplicable a los procedimientos de selección del Sistema de Servicio Profesional de Carrera.

En ese orden de ideas, la argumentación aducida en el sentido de que la oposición del Veto "... la facultad de veto –de la cual es titular el superior jerárquico de la plaza vacante- no puede entenderse como un derecho ilimitado y no vinculado con los fines perseguidos por la norma, de acuerdo a una interpretación racional de sus fines, así, el veto no es sino un medio de control objetivo para optimizar los principios contenidos en los artículos 109 y 113 constitucionales, el cual, por ende, debe tomarse consecuentemente con este estándar. En consecuencia, al no tener facultades discrecionales o de libre apreciación el Presidente del Comité cae en el supuesto de que una resolución o determinación será ilegal cuando se demuestre que ésta fue dictada en ejercicio de facultades discrecionales²¹" (sic), en modo alguno advierte que se esté en presencia de una facultada "discrecional" del Superior Jerárquico del puesto y Presidente del Comité Técnico de Selección, en tanto que en la especie se adolece de los elementos probatorios que en el contexto de lo establecido por los artículos 76, fracción I, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 50 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles, acrediten los señalamientos aducidos por el recurrente.

O bien, el recurrente no infiere cómo se constituye en una condicionante sine qua non que de manera expresa límite de manera fundada el ejercicio del derecho de Veto conferido al Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante y Presidente del Comité Técnico de Selección, para lo cual es de considerarse que las disposiciones legales y administrativas que le rigen, e incluso, de que manera se actualiza la hipótesis normativa prevista que el artículo 51 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, toda vez que como ha quedado debidamente establecido, no se está en presencia de una facultad "discrecional" del Presidente del Comité, y por ende se gestó una imposibilidad jurídica y material que tenga como propósito acotar el ejercicio de ese derecho conferido a dicho miembro del Comité.

Sirve de apoyo al criterio resolutorio de esta autoridad, la Tesis Aislada, Tesis: I.1o.A.195 A (10a.) Décima Época, Registro 2016272, Tribunales Colegiados de Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 51, febrero de 2018, Tomo III, Materia(s): Administrativa, Página 1557, del tenor siguiente:

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA. EL RESULTADO OBTENIDO EN LA ETAPA DE ENTREVISTA ES UN ELEMENTO OBJETIVO SUFICIENTE PARA JUSTIFICAR EL VETO IMPUESTO POR EL PRESIDENTE DEL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN AL FINALISTA ELECTO POR LA MAYORÍA. De los numerales 226, primer párrafo y 228 de las Disposiciones en las materias de recursos humanos y del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública federal centralizada se obtiene que las preguntas que se formulen a los concursantes y sus respuestas en la etapa de entrevista tienen por objeto profundizar en la evaluación de los candidatos que llegaron a esa etapa del concurso, es decir, verificar si, aun cuando acreditaron las etapas previas, reúnen el perfil para ocupar el cargo, por lo que el resultado obtenido constituye un elemento objetivo que permite confirmar o desacreditar la idoneidad de un sustentante, motivo por el cual, puede servir para justificar el veto impuesto por el presidente del comité técnico de selección al finalista electo por la mayoría.



Asimismo, la Tesis Aislada, Décima Época, Registro 2004110, Primera Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXII, Julio de 2013, Tomo 1, Página 574, del tenor siguiente:

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. EL ARTÍCULO 74, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY RELATIVA, AL PREVER LA FACULTAD DE VETO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO, NO VIOLA EL ARTÍCULO 5o. CONSTITUCIONAL. El precepto citado se ubica en el título tercero: "De la estructura del Sistema de Servicio Profesional de Carrera", capítulo noveno, denominado: "De la Estructura Orgánica del Sistema", en la sección tercera, titulada: "De los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección" de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el cual establece que los comités se integrarán por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría de la Función Pública y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá. Asimismo, que el comité, al desarrollar los procedimientos de ingreso, actuará como Comité de Selección y, en sustitución del Oficial Mayor, participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, a quien se le concede el derecho al voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. Así, en las normas reglamentarias, en concordancia con la citada disposición legal, se establece que el superior jerárquico del puesto en concurso podrá, por una sola vez y bajo su estricta responsabilidad, vetar durante la determinación al finalista seleccionado para ocupar el puesto, razonando debidamente su determinación en el acta correspondiente, en cuyo caso el Comité Técnico de Selección elegirá entre los finalistas restantes a la persona que lo ocupará. Por su parte, el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que a nadie se le impedirá dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y que dicho derecho sólo puede restringirse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos de ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Ahora bien, del contraste de ambas normas, se concluye que no se viola el derecho al trabajo del candidato que resiente el ejercicio de la facultad de veto al final del concurso de una vacante en el servicio público, pues la citada norma constitucional no prevé un derecho absoluto y fuera de toda regulación legal para acceder a cualquier cargo o puesto, o bien, para permanecer en él, ya que para ello deben cumplirse los requisitos que exigen las leyes. Así, el derecho al trabajo encuentra una menor densidad protectora al tratarse de los servidores públicos, quienes no tienen un derecho irrestricto a acceder a los puestos que deseen, sino que deben someterse a las condiciones de idoneidad y capacidad establecidas; limitación que encuentra fundamento en los artículos 109 y 113 de la Constitución Federal, los cuales contemplan los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben cumplir todos los servidores públicos, pues el Estado debe cuidar que quienes pretendan acceder a un cargo público reúnan las condiciones para cumplir con tales principios. En consecuencia, el artículo 74, párrafo segundo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que prevé la facultad de veto del superior jerárquico de la plaza vacante no es en sí mismo contrario al artículo 5o. constitucional pues, interpretada a la luz de su finalidad institucional, constituye una facultad inserta dentro de un esquema legal del servicio profesional de carrera en la administración pública, el cual tiene el objetivo de tutelar el cumplimiento de los requisitos de acceso a los cargos públicos, pues cumple con la función de complementar un esquema de controles escalonados, para garantizar que no existan posibilidades de que una persona no idónea acceda al cargo o a la plaza concursada, por presentar alguna condición objetiva que le impediría cumplir con los principios constitucionales contenidos en los citados artículos 109 y 113.

En ese orden de ideas, es menester señalar que en el contexto de lo establecido por los artículos 30, párrafo segundo, y 32, párrafo primero, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 34, fracción V, y párrafo tercero, de su Reglamento, y numerales 185, párrafo segundo, y "tabla", 188, fracción I, 197, fracción III, incisos a) y b), 207, 227, 228, 230, fracción IV, y párrafo último, y 232 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, la calificación de 71, 70 y 80 asignada por Presidente del Comité Técnico de Selección y Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante, Representante de la Secretaría de la Función Pública y Secretario Técnico de ese cuerpo colegiado, al aspirante con número de folio 17-78209, según las constancias denominadas Reporte Individual de entrevista de 6 de noviembre de 2018, visible a foja 228, 229 y 230 anverso y reverso, del expediente del concurso, integra a los resultados de la etapa de Entrevistas, en términos de la resolución de 19 de septiembre de 2018, dictada en el expediente RR/020/SHCP/2018 según se desprende de lo acordado en el Acta del rubro Comité Técnico de Selección Sesión Ordinaria Número 459 de 2018 Reposición de las Etapas de Entrevista y Determinación de igual fecha, de que luego de que se lleva a cabo la sumatoria y promedio de todas y cada una de las calificaciones obtenidas, incluso las correspondientes



En las entrevistas, se lleva a cabo la configuración de la Calificación Definitiva que de ser el caso resulte igual o superior al Puntaje Mínimo de Calificación de "65" que ex profeso se estableció por el Comité Técnico de Selección en los apartados denominados Etapa de Determinación y Reglas de Valoración y Sistema de Puntuación de las Bases de participación de la convocatoria publicada en Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 2017, cumplió con el propósito de considerarle candidato Finalista Apto para ocupar el puesto de Director de Políticas de Desarrollo Productivo.

De esa guisa, y toda vez que en el contexto de lo acordado por el Comité Técnico de Selección en los numerales III, IV y V. de los apartados denominados "Listado de candidato que aprobó las Etapas I, II y III del Procedimiento de Selección"; "Selección de candidato que pasa a la Etapa IV del Procedimiento de Selección;" y "Reposición de la Etapa IV del Procedimiento de Selección, relativa a la entrevista de candidato para el puesto denominado Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo, adscrito a la Unidad de Productividad Económica, conforme a la Resolución del 19 de septiembre de 2018, dictada en el expediente número RR/020/SHCP/2018, emitida por la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública" del Acta de Sesión Ordinaria Número 459 de 2018 Reposición de las Etapas de Entrevista y Determinación" de 6 de noviembre de 2018, en el sentido de considerar finalista al aspirante que acreditó el Puntaje Mínimo de Calificación previsto en las Bases de participación, es que se arriba a la consideración de que las calificaciones asignadas por el Presidente del Comité Técnico de Selección, se cifieron a los fines propios de la etapa de Entrevistas, para en su caso, en la etapa de Determinación, deliberar y seleccionar al candidato ganador.

En ese orden de ideas, resulta inequívoco que las calificaciones de entrevista se encuentran vinculadas directamente con los términos en que los miembros del Comité Técnico de Selección, verificaron si el candidato entrevistado reúne el perfil y los requisitos del puesto, a través de las preguntas y respuestas proporcionadas, con el único objetivo de identificar las evidencias que permitieran considerarles en un primer momento finalista y en un segundo momento incluso determinarle ganador a alguno de ellos, en consideración a las necesidades y características requeridas por el puesto sujeto a concurso, atento a lo dispuesto por los artículos 29 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29 de su Reglamento y numerales 226 y 228 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, según las constancias de entrevista denominadas Reporte Individual de Entrevista 6 de noviembre de 2018, y que hacen prueba plena en la presente substanciación conforme los artículos 93, fracción II, 129, 197 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, y cuyos resultados son consultables en la página

http://www.trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite_g/js_visualizador_anonymous_det_entrev.jsp

Sitio en internet, en los siguientes términos:

Información Sobre Concursos - Entrevista

Código de puesto: 06 111 1 M1C019P 0000039 1-C-A				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
17-78209	11	80	70	54	16.1
Total de Candidatos: 1					

Lo anterior, en función de que es en la etapa de Determinación, en que de conformidad con los artículos 29, 31, 32, 74 y 75, fracción VII, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 17, párrafo tercero, 29, 34, fracción V, 36, 37, 38, 39 y 40 de su Reglamento, 235, 236 y 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, los miembros del Comité Técnico de Selección se encuentran en aptitud legal para deliberar y, en su caso, seleccionar por mayoría y/o por unanimidad al candidato finalista que en su caso resulte ganador, según el voto exteriorizado por cada uno, e incluso declarar desierto el proceso de selección, considerando al efecto los diversos supuestos en que procede, particularmente los previstos en las fracciones I, II y III del artículo 40 del Reglamento de la Ley de la materia, inclusive si el único finalista que pasó a la etapa de Determinación, es vetado por el Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante y Presidente del Comité Técnico de Selección.



En esa tesitura, es dable aseverar que la calificación promedio de "11" asignada por el Presidente al candidato con número de folio 17-7B209, en modo alguno entraña en sí mismo una calificación aprobatoria y/o reprobatoria en la etapa de Entrevistas, en tanto que de acuerdo con las Reglas de Valoración y Sistema de Puntuación de las Bases de participación, administradas con lo dispuesto por los artículos 30, párrafo segundo, y 32, párrafo primero, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 34, fracción V, y párrafo tercero, de su Reglamento, y numerales 185, párrafo segundo, y "tabla", 188, fracción I, 197, fracción III, incisos a) y b), 207, 227, 228, 230, fracción IV, y párrafo último, y 232 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, no se prevé una calificación mínima aprobatoria y/o reprobatoria, sino únicamente se dispone que las asignadas en una escala de 0 a 100 si decimales, integran a la Calificación Definitiva para que, de ser el caso, resulte igual o superior al Puntaje Mínimo de Calificación, los candidatos que le acrediten, continúen en el proceso de selección con el carácter de candidatos finalistas aptos.

Luego entonces, es de considerarse que en el contexto del artículo 39 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y numeral 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, los miembros del Comité Técnico de Selección expresaron las conclusiones a las que arribaron en el voto deliberativo con respecto al candidato finalista Apto para ocupar el puesto con número de folio 17-7B209, inclusive, el ejercicio de derecho de Veto, en los siguientes términos:

"

V. Reposición de la Etapa IV del Procedimiento de Selección, relativa a la entrevista de candidato para el puesto denominado Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo, adscrito a la Unidad de Productividad Económica, conforme a la Resolución del 19 de septiembre de 2018, dictada en el expediente número RR/020/SHCP/2018, emitida por la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública;

El Secretario Técnico Informó a los presentes, que conforme a los numerales 226, 229, 230 y 231 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera publicados el 12 de julio de 2010, última reforma el 06 de abril de 2017, la entrevista tiene como finalidad profundizar en la valoración de la capacidad del candidato, de acuerdo con los criterios establecidos en la convocatoria y en la herramienta electrónica Trabajaen y que la entrevista debe facilitar la interacción de los integrantes del Comité, por lo que durante la misma se deben considerar dos momentos: 1) el de preguntas y respuestas y, 2) el de elaboración del reporte de evaluación del candidato

Por lo anterior, el Comité acordó utilizar la técnica de entrevista conocida como CERP (contexto, situación o tarea -favorable o adversa-; estrategia o acción -simple o compleja-; resultado -sin impacto o con impacto-y participación -protagónica o como miembro de equipo-), en el siguiente orden:

1. La presidencia, realiza pregunta(s) relativas a conocimientos técnicos necesarios para realizar eficientemente las funciones encomendadas al puesto;
2. La Representación de la Secretaría de la Función Pública, formulara pregunta(s) relativa(s) a las habilidades gerenciales que correspondan al nivel del puesto;
3. La Secretaría Técnica realizará pregunta(s) relativa(s) a la experiencia y/o mérito; asimismo, será la encargada de presentar ante el Comité al candidato, explicar la mecánica que se seguirá e informarle que podrá consultar el resultado de la entrevista en la herramienta electrónica Trabajaen, y

Es importante destacar que los planteamientos fueron desarrollados con base en el rol que corresponde a cada integrante del Comité, quienes asumen la responsabilidad de que dichas preguntas se apeguen a lo establecido en la Guía de Entrevista para el Comité Técnico de Selección, contenida en los Lineamientos Internos para la Operación del Subsistema de Ingreso y de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, emitidos el 27 de junio de 2016.

Una vez realizada la entrevista, los integrantes del Comité requisitarán y firmarán el formato de Reporte Individual de Entrevista -contenido en los Lineamientos Internos para la Operación del Subsistema de Ingreso y de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, emitidos el 27 de junio de 2016- para hacer constar su interacción con el entrevistado, asignando una calificación que fluctúa en una escala de 0 a 100 sin decimales así como el argumento que la respalde; dicho formato será integrado al expediente del puesto.



El Sistema de Puntuación General considera para la Etapa de Entrevista 30 puntos y el numeral 227 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera publicados el 12 de julio de 2010, última reforma el 06 de abril de 2017, indica que los puntajes obtenidos durante esta etapa no implicarán el descarte del candidato.

Acto seguido, el Secretario Técnico registrará en la herramienta electrónica Trabajaen, tanto las calificaciones contenidas en cada Reporte Individual de Entrevista como a quienes las hayan asignado, para que dicha herramienta calcule con base en el promedio la calificación del candidato en la entrevista, y con base en el Sistema de Puntuación General los puntos correspondientes a esta etapa.

Asimismo, el candidato será considerado finalista si obtiene un puntaje igual o superior a 65 puntos como resultado de la sumatoria de los puntajes y calificaciones obtenidas en las Etapas I, II, III y IV del Procedimiento de Selección; ello, de conformidad con el numeral 232 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera publicados el 12 de julio de 2010, última reforma el 06 de abril de 2017 y en los Lineamientos Internos para la Operación del Subsistema de Ingreso y de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, emitidos el 27 de junio de 2016.

Se establece que de acuerdo a los principios rectores del Sistema (legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género) y en términos del artículo 21 último párrafo de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública General, en la presente entrevista no podrá existir ningún tipo de discriminación por razón de género, edad, religión, capacidades diferentes, condiciones de salud, estado civil, origen étnico o condición social.

VI. Etapa de Entrevista;

Los integrantes del Comité procedieron a formular las preguntas que consideraron necesarias para valorar las capacidades del candidato que se presentó en la fecha y hora que le fue comunicada a través de la herramienta electrónica Trabajaen, asignándole una calificación de conformidad con los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en la herramienta electrónica Trabajaen, haciendo constar sus comentarios, puntajes y calificaciones en los Reportes Individuales de Entrevista, que forman parte integrante de la presente acta.

Posteriormente, el Secretario Técnico registró en la herramienta electrónica Trabajaen las calificaciones incluidas en los Reportes Individuales de Entrevista, para que dicha herramienta calcule con base en el promedio, la calificación de la entrevista y con base en el Sistema de Puntuación General, los puntos correspondientes a dicha etapa para quedar de la siguiente manera:

Nº FOLIO	CONCORDANCIA 20%	HABILIDADES 20%	EXPERIENCIA 20%	MÉRITO 10%	ENTREVISTA 30%	CALIFICACIÓN DEFINITIVA
17-78209	16.4	17.4	17	3.6	16.1	70.5

VII. Etapa de Determinación;

Con base en el numeral 232 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera publicados el 12 de julio de 2010, última reforma el 06 de abril de 2017, el candidato que acreditó el Puntaje Mínimo de Calificación en el Sistema de Puntuación General y las Reglas de Valoración General, es:

17-78209 [Recurrente]

De conformidad con los artículos 5o. 123 apartado B fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 20, 37 fracción XVI de la Ley Orgánica de la Administración Pública General; 2o, 3o fracción V, 13 fracción II, 25, 26, 28, 29, 30 al 33, 74 y 75 fracciones III y VII de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública General; 2o fracciones III, V, VI y IX, 5o fracción II inciso a), 17, 18, 29, 32, 34 al 40, 42, Tercero y Séptimo Transitorios de su Reglamento; 67 fracciones I, VII y XIV del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; en los numerales 225 al 233 y del 235 al 245 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera publicados el 12 de julio



de 2010, última reforma el 06 de abril de 2017, así como en los Lineamientos Internos para la Operación del Subsistema de Ingreso y de los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, emitidos el 27 de junio de 2016, el Comité determina:

Que, con base en los resultados obtenidos en la presente entrevista, el C. [Recurrente] participante con número de folio 17-78209, se convierte en el único candidato finalista.

Acto seguido y de conformidad con el numeral 237 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera publicados el 12 de julio de 2010, última reforma el 06 de abril de 2017, los integrantes de éste Comité determinaron lo siguiente:

El Representante de la Secretaría de la Función Pública manifiesta que los ejemplos expuestos por el candidato finalista durante su entrevista respecto de su experiencia laboral en situaciones donde haya demostrado el dominio de las habilidades gerenciales requeridas por el perfil del puesto, fue aceptable; por lo que, tomando en cuenta que cubrió los requisitos necesarios, se le consideró idóneo para ocupar el puesto;

El Secretario Técnico comenta que la respuesta emitida por el candidato a la pregunta relacionada con la experiencia laboral fue clara demostrando comprensión del tema, por lo que al ser el finalista resulta elegible para ocupar el puesto;

No obstante lo anterior, el Presidente del Comité determina ejercer su derecho a veto bajo su estricta responsabilidad, de manera fundada y motivada, con el siguiente razonamiento:

"Con fundamento en los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, 37 al 40 de su Reglamento, así como el numeral 235 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera publicados el 12 de julio de 2010, última reforma el 04 de febrero de 2016, para lo cual, de manera fundada y motivada, **en mi calidad de Presidente del Comité Técnico de Selección ejerzo mi derecho de vetar al candidato con número de folio 17-78209 por las razones que expongo a continuación.**

a) Se llevó a cabo la entrevista del concurso del puesto Director(a) de Políticas de Desarrollo Productivo, con código 06-111-1-MTC019P-0000039-E-C-A (en adelante plaza de Director), en donde iniciada la entrevista en tiempo y forma de la presentación de cada uno de los miembros al entrevistado en términos de la "Guía de entrevista para el Comité Técnico de Selección".

El Presidente comentó que a fin de realizar una versión estenográfica para incorporar al expediente realizaría una grabación en audio, en términos del artículo 229, párrafo cuarto, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de recursos humanos y del Servicio Profesional de Carrera y el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado el 12 de julio de 2010, reformado el 4 de febrero de 2016, que dispone:

"Si la entrevista fue grabada en audio o video, o en ambos, al menos su versión estenográfica deberá incorporarse al expediente"

Como Presidente del Comité Técnico de Selección realice el siguiente planteamiento:

"El puesto que concursa tiene por funciones el "análisis de políticas públicas sobre productividad" y el "análisis de estudios técnicos sobre productividad". En el estudio de Carmen Pagés (2008), La era de la productividad: cómo transformar las economías desde sus cimientos. BID (en adelante el estudio de Carmen Pagés), si se sirve de referencia el capítulo II, se menciona que existen dos tipos de políticas públicas: horizontales (dirigidas a todos los sectores) y verticales (dirigidas a sectores específicos). De este último tipo, mencione por lo menos dos de los ejemplos de políticas que cita la autora u otros que usted conozca, comentando en qué consisten, el país donde se desarrolló, las fallas de mercado que ayudaron a resolver, y el impacto que han tenido, en su caso. Comente si alguno de los ejemplos de políticas puede ser aplicado en México, detalle en su respuesta la falla de mercado que ayuda a resolver y el tipo de política que se tendría que desarrollar en nuestro país. Por último, en el estudio de Carmen Pagés (2008), mencione por lo menos uno de los argumentos a favor de políticas que cita la autora u otros que usted conozca. Además, comente, con base en su experiencia para analizar estudios técnicos sobre productividad, por lo menos una consideración práctica para evaluar la pertinencia de una política dirigida a un sector en específico".



El planteamiento se formuló con el objeto que el entrevistado contará con el contexto que le permitiera narrar las acciones que realizaría frente a un contexto, situación o tarea y poder establecer una acción o estrategia sobre el caso planteado para obtener un resultado determinado en el que participaría el candidato en caso de ocupar la plaza.

Tras dar lectura al planteamiento, se le preguntó si entendía los alcances del mismo o estimaba necesario volver a darle lectura. El entrevistado manifestó que sí entendía la pregunta y el alcance del caso práctico planteado.

Es importante destacar para efecto del presente informe que el planteamiento está directamente vinculado con una de las funciones establecidas en el perfil del puesto, por lo que fue del conocimiento de todos los participantes acorde con los principios rectores de estos procesos. Las funciones vinculadas en particular son las siguientes:

"(...)

Funciones Principales

(...)

3. **Dictaminar estudios técnicos a nivel agregado, sectorial y regional**, examinando todos aquellos aspectos que transgredan, violen, quebranten o impidan la productividad del País, con el objeto de generar reportes periódicos al Titular de la Unidad, de tal forma que le brinden la información necesaria y las propuestas que permitan mejorar y cumplir con los objetivos.

(...)

4. **Conducir el desarrollo del diagnóstico sobre los factores que obstruyen la productividad y competitividad** del País, a través del análisis y la detección oportuna de los factores que influyen en el cumplimiento de los procesos, a fin de conocer la realidad de los índices domésticos y globales de productividad económica.

(...)

6. Proponer medidas que contribuyan a una asignación más eficiente de recursos económicos y financieros, mediante **el estudio, la investigación y la vigilancia constante de los factores productivos** del País, con el objeto de propiciar cambios estructurales de la economía hacia actividades de mayor productividad en beneficio de la población.

(...)"

Asimismo, conforme a la "Guía de entrevista para el Comité Técnico de Selección", el Presidente del Comité puede plantear hasta dos casos o situaciones reales bajo el Modelo CERP que se relacionen con los conocimientos requeridos para el puesto, así como las posibles respuestas que deberán dar los candidatos.

b) A continuación se incorpora la versión estenográfica de la interacción entre el Presidente del Comité y las respuestas del candidato con número de folio 17-78209:

Presidente: "Presidente: El puesto que concursa tiene por funciones el "análisis de políticas públicas sobre productividad" y el "análisis de estudios técnicos sobre productividad". En el estudio de Carmen Pagés (2008), La era de la productividad: cómo transformar las economías desde sus cimientos. BID (en adelante el estudio de Carmen Pagés), si te sirve de referencia el capítulo 11, se menciona que existen dos tipos de políticas públicas: horizontales (dirigidas a todos los sectores) y verticales (dirigidas a sectores específicos). De este último tipo, mencione por lo menos dos de los ejemplos de políticas que cita a autora u otros que usted conozca, comentando en qué consisten, el país donde se desarrolló, las fallas de mercado que ayudaron a resolver, y el impacto que han tenido, en su caso. Comente si alguno de los ejemplos de políticas puede ser aplicado en México, detalle en su respuesta la falla de mercado que ayuda a resolver y el tipo de política que se tendría que desarrollar en nuestro país

Candidato: El modelo de entrevista CERP tenía claro que la entrevista no está relacionada con los conocimientos. Aunque, si bien yo ya estoy trabajando en la Unidad de Productividad Económica, no tendría por qué tener los conocimientos técnicos tan específicos como lo está preguntando. Sin embargo, voy a manejar el concepto que me está solicitando. Dentro de los sectores específicos, en México se manejan ocho sectores que son el eléctrico-electrónico, agronomía, gastronómico, turismo, comercio al por menor y energético.



Dentro de los ocho sectores los dos ejemplos de la falla de mercado que puedo encontrar para México es que en el energético y de hidrocarburos se han hecho recomendaciones tratando de observar los estudios de Pagés. En el energético y de hidrocarburos se hacen recomendaciones a nivel de industria, por ejemplo: en el Sur-Sureste de México, de acuerdo a una de las metas transversales que maneja el Comité Nacional de Productividad (CNP), se maneja que el sector Sur-Sureste es una de las metas que maneja el CNP. Si bien es cierto que en el Sur-Sureste se trató de implementar ciertas recomendaciones. Las recomendaciones se manejan por cuatro tipos de personajes que están dentro del CNP que son el gobierno, los sindicatos, la industria y no recuerdo el otro. Estos se asocian para emitir recomendaciones.

La recomendación que se hizo fue tratar de reivindicar la zona Sur-Sureste: Campeche y Tabasco. PEMEX lo que intentaba hacer. Al inicio del sexenio se trató de reactivar la economía Sur-Sureste. ¿Qué es lo que hace PEMEX? Si tienes deudas con proveedores, con la industria que está dentro del Sur-Sureste hay que pagarlo para reactivar PEMEX al pagar sus adeudos. En específico, las gasolineras, la falta de pago de contratos, los huachicoleros, el escape de energéticos o de insumos. La salida de los personajes, de los personajes centrales de las gasolineras... al no tener un contrato colectivo, de PEMEX. Al trata de reactivar, como son las gasolineras. El robo de estos insumos para que la economía se reactive. Esa falla de mercado es la que no permite llegar a los objetivos centrales y la que el objetivo del CNP... a que el sector hidrocarburos no complete los objetivos Sur-Sureste.

Presidente: Por lo que mencionas, el sector energético en México es tu primer ejemplo. En particular, por favor comenta en concreto cuáles son las políticas públicas que se desarrollaron a este sector en particular, comentando qué fallas de mercado ayudaron a resolver dichas políticas.

Candidato: Efectivamente se pudo ver en los estudios del CNP, los Subcomités y las recomendaciones que se llevaron a cabo dentro de la Unidad de Productividad se vio que una de las políticas públicas que no llegaron a convertirse en metas sino en objetivos lineales es que... fue la informalidad. ¿en qué punto? En el momento, en que PEMEX paga sus adeudos. En específico, las gasolineras, la falta de pago de contratos, los huachicoleros, el escape de energéticos o de insumos. La salida de los personajes, de los personajes centrales de las gasolineras... al no tener un contrato colectivo, de PEMEX. Al trata de reactivar, como son las gasolineras. El robo de estos insumos para que la economía se reactive. Esa falla de mercado es la que no permite llegar a los objetivos centrales y la que el objetivo del CNP... a que el sector hidrocarburos no complete los objetivos Sur-Sureste."

Presidente: El ejemplo de PEMEX que mencionas ayuda a resolver un problema que afectaba a todos los sectores de la región Sur-Sureste. Mi pregunta busca un ejemplo de política vertical (dirigido a un sector en específico). ¿Me podrías dar un ejemplo en este sentido, si quieres del sector energético u otro que conozcas? ¿Quizá menciona una de las recomendaciones que el CNP aprobó para el sector energético, que es un sector en específico? Menciona en qué consiste la política, qué falla de mercado ayuda resolver y qué impacto tiene, en su caso.

Candidato: Uno de las recomendaciones de políticas que existieron fue cuando... (inaudible). Una de las recomendaciones que recuerdo fue realizar un programa... es la realización de un programa que está auspiciado por el Banco Mundial. ¿A qué se refiere? A que se hizo un estudio previamente a la recomendación donde se requería de la participación de jóvenes de estudios de escuela media-superior, o sea de prepa (sic). **Entonces el Banco Mundial hace un programa y lo lleva a San Luis Potosí, entonces ahí localizan industrias** y alrededor de 120 km se tiene que localizar las diversas escuelas que existen, para que en esta investigación de campo se visitan cada una de las instituciones y se les ofrece un empleo. El empleo que tiene los jóvenes es dentro de las industrias, que no se aleje dentro de su ámbito. Este programa se realiza en piloto, pero si se lleva a cabo alrededor de 1,200 alumnos, más o menos, no me acuerdo. Se hace una distribución para que se les venda la idea. El programa se crea una base de datos con el total de alumnos que está integrado.

Presidente: ¿En el ejemplo que comentas, qué problema de mercado se está resolviendo?

Candidato: La informalidad a futuro. Es un programa piloto que se le da seguimiento al alumnado en el momento en que entra la industria. En el momento en el que entra la industria. Cuando el alumno llega a la industria o si se sale a la informalidad y llega vender discos, a verse informal en la economía del país. Lo que crea un rezago para el país.

No porque yo tenga unos meses en la Unidad te puedo contestar todo esto, como te dije al inicio de la entrevista. Sin embargo te puedo comentar que la problemática que atiende el Banco Mundial y la política que atiende... y a lo que yo llegó de estas observaciones... y lo que trata de implementar el Banco Mundial al hacer este programa piloto una de las fallas es la informalidad. No se cuenta con las características de las personas que son informales. No se han atendido a la salida de una persona de la informalidad a la formalidad, pero todo viene desde el programa piloto que se está generando. El programa genera una guía ¿Cómo cambia la vida al ser empleada? ¿Cómo cambia la vida al ser desempleada? ¿A qué tipo de mercados de zonas de productividad se introducen?

¿Cómo lo ha resuelto el Banco Mundial? Por ejemplo, el CONALEP tiene que tener una base de personas que se encuentran dentro del programa inscritos, a ellos se les da un incentivo o una remuneración...



¿Cómo se ha resuelto el problema? Se hace un censo general, un censo laboral. Y el impacto que tiene es sectorial y regional. ¿A qué me refiero con sectorial? Impacta directamente al comercio al por menor. Si no encontramos fuer-a de San Luis Potosí afectaría a la zona turística e impactaría a las industrias. La informalidad es lo que pega a la industria, con ello a los sindicatos y con ello a la academia, porque sería producción de personas que no terminan sus estudios o que se vuelven informales.

Presidente: Si quieres pasemos al caso práctico. ¿Podrías identificar otro sector en México, que tenga un problema similar al del primer ejemplo, detallando la política pública se tendría que desarrollar, los actores involucrados para desarrollarlo y el impacto que buscar tener?

Candidato: Me puedo referir a la falla de mercado y quiero referirme de igual forma a esta problemática de la informalidad en el sector de turismo. En el sector de turismo lo primero es identificar la problemática en el CNP. En este caso la industria importante es la hotelería. La hotelería maneja cierto grado de ... (Inaudible). Perdón no estaba manejando turismo.

Presidente: perdón no escuché. ¿Puedes mencionar qué problema mercado se tiene y en qué sector?

Candidato: El sector de autopartes. Como ya lo mencioné, los cuatro elementos del CNP es gobierno, sindicatos, academia. En el sector de autopartes lo importante es la industria. Se maneja General Motors, Ford o cualquier otra empresa. Son industrias que están dentro de México. **Cuando a México llegan estas industrias grandes hay un gasto grande por las capacitaciones o las armadoras de estas industrias de autos o antes lo que se hacía es traer a las autopartes del extranjero.** Lo que se hizo es traer capacitación directa para que dentro del mismo sector hubiera gente capacitada dentro de las mismas empresas, para que no se ejercieran gastos externos. La mejora que realiza en este sector ... la mejora es que se capacita gente joven y ya no se requiere que la industria externa haga gastos externos. La política pública, en específico, es ir tras la gente joven, en educación media superior. Darle un oficio. Y esto da una mejora a la sociedad, que se tiene que ejercer en la recomendación. Todo esto es auspiciado por el gobierno, que es la SHCP, por la CROC, la industria y la academia es la UNAM.

Presidente: La segunda pregunta es en el estudio de Carmen Pagés (2008), mencione por lo menos uno de los argumentos a favor de políticas que cita la autora u otros que usted conozca. Además, comente, con base en su experiencia para analizar estudios técnicos sobre productividad, por lo menos una consideración práctica para evaluar la pertinencia de una política dirigida a un sector en específico.

Candidato: Está afirmando que tengo estudios técnicos, cuando no lo maneja en ningún lado en el temario o en la convocatoria.

Presidente: En las funciones del puesto de Director que estás concursando tienes por función el "análisis de políticas públicas sobre productividad" y el "análisis de estudios técnicos sobre productividad", de ahí es dónde salen estas dos preguntas que te estoy haciendo.

Candidato: La medición de la productividad se hace por la productividad laboral y la productividad total de factores. En México a partir del 2013, el INEGI hace un estudio de productividad, bajo el modelo KLEMS, que es capital, energía, trabajo y servicios. Estos estudios que hace la OCDE se maneja a nivel internacional, lo que permite una comparabilidad internacional. Los estudios que se hacen es la medición de la productividad. En un sector específico, de igual forma menciono el comercio al por menor. Aquí la meta es formalizar a los pequeños empresarios. ¿Qué es lo que necesitan los pequeños empresarios? Es un desarrollo de habilidades y financiamiento. Esto es las metas transversales. Se les da un incentivo para que se formalicen, esto es se les capacite y el insumo o retribución es el financiamiento para que persistan en su formalidad".

A continuación se transcriben del Reporte Individual de la Entrevista **los elementos esperados en respuesta del candidato** y que fueron considerados por el Presidente para evaluar el veto en comento:

- Que identificara el **contexto, la situación o tarea** relativa a que la identificación de fallas de mercado y un ejemplo de política pública vertical (dirigidas a sectores específicos). **La respuesta completa debe contener en qué consistía el problema de mercado que se estaba atendiendo, qué actores económicos participaban, qué acciones de política pública se implementaron y qué impacto, en su caso, tuvieron.** Algunos de los ejemplos incluidos en el capítulo II del estudio de Carmes Pagés (2008) incluyen (1) la creación pública del fabricante de aeronaves civiles Embraer en Brasil, donde el Estado apoyó con capital público (para inversión y garantías para financiar ventas al exterior); se generó plataforma de proveedores de insumo clave; y se apoyó para exportación. La empresa es el tercer fabricante de aeronaves civiles del mundo. Brasil aumentó sus exportaciones y la inversión extranjera directa (IED); (2) el desarrollo del sector de vacunas veterinaria; en Uruguay, donde se creó la Agencia para controlar la calidad, se eliminó aranceles a la importación y se incentivó la colaboración público-privada. Entre 1995 y 2006, las exportaciones de vacunas animales creció a una tasa anual acumulada de 9%, el doble de la tasa del mercado mundial. De la segunda pregunta, se espera que se mencionen los argumentos a favor de políticas horizontales son: (i) generan externalidades marshallianas,



es decir la productividad sectorial aumenta con el tamaño del sector;) (ii) generan externalidades interindustriales, que se basan en beneficios como las economías de escala de compartir insumos comunes entre industrias y los beneficios de "aprender haciendo".

- **La estrategia o acción** requiere que el entrevistado identifique las fallas de mercado de los ejemplos de Carmen Pagés (2008). Algunos ejemplos de fallas de mercado de los ejemplos anteriores son los siguientes: (1) para el apoyo a la aeronáutica en Brasil la acción pública resolvió la **ausencia de mercado** de capital para sectores nuevos y se resuelve el problema de **asimetría de información entre productores y consumidores** (identificación de proveedores con una calidad óptima y compradores en mercados extranjeros); (2) para el desarrollo de vacunas veterinarias en Uruguay resuelve **problema de agente principal** (con la creación de una agencia del Estado para verificar calidad) y coordinación entre actores (colaboración universidades, sector privado) De la segunda pregunta, se espera que el entrevistado mencione que no solamente se deben considerar motivaciones teóricas sino también prácticas para evaluar políticas públicas verticales.

- **El resultado** debe utilizar la falla de mercado de algún ejemplo de política pública vertical que el candidato conozca, tales como ausencia de mercado, asimetría de información u otro que identifique el candidato, y utilizarlo para otro sector que tenga un problema similar en México. El caso que debe desarrollar el candidato debe incluir la definición e identificación de fallas de mercado, tipos de acciones de políticas públicas específicas para atender las fallas de mercado; así como una propuesta de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas. De la segunda pregunta, se espera que el candidato mencione que una consideración práctica para evaluar políticas públicas verticales es entender también los problemas de coordinación entre los actores económicos para la creación conjunta de una industria competitiva.

- Su **participación** se espera que sea con conocimiento de los ejemplos del estudio de Carmen Pagés (2008) u otros ejemplos de políticas públicas verticales, y que conozca alguna metodología para evaluar políticas públicas verticales. La metodología debe incluir la definición e identificación de fallas de mercado, tipos de acciones de políticas públicas específicas para las fallas; así como una propuesta de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de este tipo. De la segunda pregunta, se espera que el candidato también cuente con experiencia previa y criterio práctico para analizar políticas públicas.

Es de destacar que el suscrito no ha ejercido veto alguno con antelación, siendo esta la primera ocasión, lo cual hice de manera razonada como constó en el Acta respectiva, razón por la cual resultó procedente que al no existir más entrevistados, fue procedente declarar desierto el concurso para todos los efectos conducentes en términos del artículo 40, fracción III, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, así como los numeral 235, fracción III, del Acuerdo referido.

No obstante lo anterior, es preciso señalar como elementos justificativos que durante el desarrollo de la entrevista y tras dar lectura al planteamiento, se le preguntó respecto de cada uno de las partes del planteamiento si entendía los alcances o estimaba necesario volver a darle lectura, dentro de la exposición destaco lo siguiente:

Al respecto, **el candidato presentó significativas fallas en su respuesta de la primer pregunta**, la más grave de ellas fue la falta de dominio y comprensión básica de conceptos económicos necesarios para el "análisis de políticas públicas sobre productividad" y el "análisis de estudios técnicos sobre productividad", y con ello su incapacidad para identificar la definición de una falla de mercado y mencionar por lo menos dos ejemplos de políticas pública verticales (dirigidas a sectores específicos) para atender dichos problemas. En esta respuesta, **el candidato tampoco demostró un dominio claro de ejemplos de políticas públicas que mencionó, como queda de manifiesto en la transcripción de la entrevista, no se definió con claridad en qué consistía el problema de mercado que se estaba atendiendo, qué actores económicos participaban, qué acciones de política pública se implementaron y qué impacto, en su caso, tuvieron. Lo anterior denotó su experiencia en el tema.** El candidato también **presentó deficiencias importantes en la estructuración de la segunda pregunta ya que no pudo mencionar ninguna de las ventajas teóricas de políticas públicas verticales (dirigidas a sectores específicos), ni tampoco demostró un criterio y visión de otras consideraciones prácticas que deben tomarse en cuenta para el "análisis de estudios técnicos sobre productividad"**. El candidato incluyó en su respuesta elementos que no corresponden con el tema que se preguntó, a pesar de que el Presidente le mencionó que su respuesta no correspondía con la pregunta realizada.

La persona no resultó con capacidad, no obstante de contar con la calificación apenas por encima del mínimo, siendo cuestionable que conoce los conceptos básicos ni tampoco tener la capacidad de resolver problemas vinculados con la productividad económica, en particular con políticas públicas verticales (dirigidas a sectores específicos), lo cual debe ser deficiencias para atender un problema en el nivel de Director de la plaza que pretendió ocupar, al no tener capacidad de análisis que debiera corresponder con el grado de responsabilidad que se pretendía asumir.



Tomando en consideración que el cuerpo colegiado acordó utilizar la técnica de entrevista CERP, destacan como aspectos **deseados** en el desahogo del planteamiento y para acreditar la falta de capacidad como elementos justificativos adicionales, que:

- Que identificara el **contexto, la situación o tarea** relativa a que la identificación de fallas de mercado, así como de algún ejemplo de una política pública vertical nacional o internacional, que podría venir de la bibliografía publicada del concurso para la plaza de Director, así como tampoco en la segunda pregunta, las ventajas teóricas y prácticas necesarios para el análisis de políticas verticales, lo cual no se presentó ni refirió que cuando ocupó unos de los puestos de su trayectoria ni los vinculó al caso en particular.

- La **estrategia o acción** nunca la pudo concretar, lo cual era de esperarse ya que no se proporcionó una definición de falla de mercado, ni tampoco, en la segunda pregunta, las ventajas teóricas y prácticas necesarias para el análisis de políticas verticales (*dirigidas a sectores específicos*).

- El **resultado** no fue posible advertirlo con base en lo manifestado, ya que nunca dotó de elementos que permitieran advertir una definición de falla de mercado, así como de algún ejemplo de política pública vertical, identificando las fallas de mercado que ayudaron a resolver, y el impacto que han tenido, en su caso, que le permitiera plantear un caso concreto de política pública vertical. Tampoco en la segunda pregunta fue posible advertirlo ya que no se mencionó ninguna ventaja teórica o práctica necesaria para el "análisis de estudios técnicos sobre productividad", en particular de políticas públicas verticales (*dirigidas a sectores específicos*).

Su participación con base en lo manifestado no fue posible identificarla, en ninguna de las dos preguntas, al no establecer una acción o línea de acción a seguir frente al tema planteado, esperando que fuera su participación con pleno conocimiento del tema, las fuentes de información y experiencia en resolver problemas analíticos enfocados en las tareas cotidianas de la plaza en concurso.

f) Como se desprende del artículo 2, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, los objetivos del sistema creado por la ley es doble: I) por una parte, garantizar el acceso en igualdad de condiciones a los puestos públicos, disciplinado mediante un sistema profesional de carrera, y II) garantizar el acceso de acuerdo a los méritos de los candidatos, en cumplimiento a los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

Estos objetivos tienen sustento constitucional, en los artículos 109 y 113 constitucionales, que establecen como principios rectores en el desempeño de los servidores públicos los de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y **eficiencia**, mismos que efectivamente se tutelan mediante un sistema de servicio profesional de carrera, pues se fijó como base la igualdad en las condiciones de acceso y se dispuso como centro de los procedimientos de acceso a los cargos públicos los méritos de los candidatos.

En este sentido, la selección de candidatos para ocupar puestos públicos debe basarse en razones derivadas de dichos principios constitucionales, en tanto deben entenderse como mandatos del Constituyente para optimizar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, esto es, mandatos de optimización, no sólo vinculantes para el legislador, sino también para la autoridad administrativa.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido mediante diversas jurisprudencias que la facultad de veto, en sí misma, no contiene vicios de inconstitucionalidad, pues se establece como un instrumento de decisión en favor del superior jerárquico del puesto vacante, facultad que debe interpretarse como un control ulterior sobre el ingreso y permanencia de las personas en el servicio profesional de carrera, que corresponde al superior jerárquico por su posición de inmediatez y primer garante en la prestación del servicio público en cuestión, justamente como última *ratio* para acreditar objetivamente una situación excepcional, no prevista en la convocatoria ni en el trámite del concurso, la cual debe atenderse pues desvirtúa la idoneidad del aspirante para la plaza vacante.

El superior jerárquico de una determinada área en la administración pública tiene una posición constitucional de garante en la tutela de los principios legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia y, por tanto, **es acorde con esa ubicación institucional, que el diseño legal le otorgue una facultad de veto, reservada exclusivamente para evitar que una persona seleccionada acceda a la plaza cuando se demuestre una incidencia negativa en los principios rectores constitucionales, pues el legislador, racionalmente, pudo prever que las convocatorias y concursos no pueden prever todas las situaciones posibles y, por ende, es dable que excepcionalmente alguien que haya resultado vencedor no sea idónea por alguna circunstancia objetiva que sea detectada antes de ejercerse dicho veto.**

..." (sic)

En ese orden de ideas, y del análisis valorativo de los términos en que se ejerció el derecho de Veto, y a los que se les concede pleno valor probatorio acorde con los artículos 93, fracción II, 129, 197 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, se advierte que en el contexto de lo establecido por los artículos 74 de



la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 37 de su Reglamento, y numeral 237 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, en relación directa con los principios de Legalidad y Objetividad, rectores del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, resulta inconcuso que el Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante y Presidente del Comité Técnico de Selección, determinó de manera excepcional y bajo su estricta responsabilidad, las razones por las que a su juicio el candidato finalista con número de folio 17-78209, no es el idóneo para ocupar el puesto y por ende para desempeñar las Funciones de Director de Políticas de Desarrollo Productivo, consistentes en:

- " 1. Estudiar el diagnóstico que se deriva del establecimiento de las Políticas Públicas, analizando con oportunidad la información que es captada en la Unidad de Productividad Económica, con la finalidad de hacer propuestas de mejora y propiciar el incremento en la productividad agregada, sectorial y regional.
2. Proponer rutas críticas, que permitan establecer tiempos concretos para los proyectos de esta Unidad, a través de la implementación, seguimiento y evaluación de las Políticas Públicas, con el fin de implementar métodos financieros que permitan elevar la productividad de sectores económicos rezagados y promover un desarrollo regional equilibrado.
3. Dictaminar estudios técnicos a nivel agregado, sectorial y regional, examinando todos aquellos aspectos que transgredan, violen, quebranten o impidan la productividad del País, con el objeto de generar reportes periódicos al Titular de la Unidad, de tal forma que le brinden la información necesaria y las propuestas que permitan mejorar y cumplir con los objetivos.
4. Conducir el desarrollo del diagnóstico sobre los factores que obstruyan la productividad y competitividad del País, a través del análisis y la detección oportuna de los factores que influyen en el cumplimiento de los procesos, a fin de conocer la realidad de los índices domésticos y globales de productividad económica.
5. Coparticipar en las acciones y proyectos que se implementan en la generación de Políticas Públicas, mediante la supervisión de las propuestas que en esta materia son presentadas a las Autoridades Superiores; para someterlas a consideración del Gabinete Especializado México Próspero y Miembros del Comité Nacional de Productividad.
6. Proponer medidas que contribuyan a una asignación más eficiente de recursos económicos y financieros, mediante el estudio, la investigación y la vigilancia constante de los factores productivos del País, con el objeto de propiciar cambios estructurales de la economía hacia actividades de mayor productividad en beneficio de la población.
7. Supervisar la planta productiva de sectores tradicionales, mediante el diagnóstico y la confirmación de que se han quedado rezagados en materia de productividad y competitividad; con la finalidad de proponer medidas que contribuyan a su desarrollo y su transformación y que se mantengan vigentes en el mercado.
8. Supervisar el seguimiento de los avances sobre los proyectos que actualmente se ejecutan, identificando las áreas de oportunidad en colaboración con diversas dependencias, entidades e instituciones públicas y privadas, para propiciar y asegurar el incremento de la productividad agregada, sectorial o regional de los procesos y la economía sana en el País.
9. Definir áreas de oportunidad en los programas y acciones de Dependencias de la Administración Pública Federal, a través de la evaluación del potencial de los ajustes en los mismos, con la finalidad de que contribuyan de manera directa y cuantificable a la productividad de algún sector, región o grupo poblacional, de acuerdo con la estrategia transversal y democratizar la productividad.
10. Coordinar la integración del expediente que contiene los documentos analíticos en materia de productividad, a través de la actualización constante de dicha información; con el propósito de emitir notas técnicas en la materia al Titular de la Unidad y apoyar su participación en los diversos foros y grupos de trabajo intersecretariales en los que se desempeña a nivel nacional e internacional." (sic).

Lo anterior, en tanto que el candidato finalista con número de folio 17-78209, no contextualizó que el ejercicio de las funciones de Director de Políticas de Desarrollo Productivo, impactan y trascienden desde el punto de vista normativo, estratégico y operacional en las políticas públicas de desarrollo productivo en la Administración Pública Federal, en su conjunto, consideraciones que de manera excepcional



sustentaron el ejercicio del derecho de Veto, incluso desde el punto de vista de Jefe o Superior Jerárquico del puesto, a quien correspondería asumir y/o corregir las irregularidades que por este motivo se presentaran, a fin de preservar el correcto y eficiente servicio público de que se trata, precisamente por la relación inmediata y de responsabilidad.

En adición a las consideraciones invocadas, cabe señalar que en el informe sin número de oficio de 11 de diciembre de 2018, visibles a fojas 37 a 57, anverso y reverso, del expediente en que se actúa, el Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante y Presidente del Comité Técnico de Selección, puntualizó con relación a las razones que sustentan el ejercicio del Veto, que el finalista vetado:

“... que no obstante el candidato con número de folio 17-78209 hubiere resultado vencedor, no es la persona idónea para ocupar la plaza solicitada, al presentar desconocimiento en la información básica, necesaria para realizar las funciones básicas en el perfil del puesto, hecho con lo cual se perdieron los lineamientos establecidos en los artículos 108, 109, 111, 113 y 114 de la Constitución Federal, que establecen un esquema de responsabilidad administrativa de los servidores públicos, cuya naturaleza lleva a concluir que su principal fin es salvaguardar la eficiencia. ... en esta acta levantada con motivo de la Sesión Ordinaria Número 459 de 2018 del Comité Técnico de Selección –Etapas de Entrevista y Determinación, puede apreciarse que el candidato debió mostrar capacidad para identificar las fallas de mercado y tener un criterio para políticas públicas verticales o enfocadas en solo sector; estas actividades requieren un conocimiento comprensivo y detallado de los conceptos económicos que permiten diseñar, implementar y evaluar políticas públicas de carácter productivo. El conocimiento es una condición necesaria para dictaminar estudios técnicos a nivel agregado, sectorial y regional, “conducir el desarrollo del diagnóstico sobre factores que obstruyen la productividad y competitividad”, “proponer medidas que contribuyan a una asignación más eficiente de recursos económicos y financieros, mediante el estudio, la investigación y la vigilancia constante de los factores productivos entre otros. En suma, la facultad de veto se ejerció con el fin de que la plaza de Director concursada sea efectivamente desempeñada por la persona que reúna el perfil y los conocimientos suficientes, lo cual no se apreció del candidato con número de folio 17-78209, pues se acreditó que carece de los conocimientos básicos para el desempeño de las funciones correspondientes al puesto. Lo cual puede poner en peligro el cumplimiento a los principios rectores del desempeño de los servidores públicos como podría ser la eficiencia y legalidad, esto es, el perjuicio indirectamente causado por la prestación del servicio público deficiente proporcionado a la sociedad.” (sic).

De tal modo que en la especie, las razones que motivaron la oposición del Veto, se encuentran sustentadas en las razones de idoneidad vinculadas directamente con los términos en que se llevó a cabo la evaluación de los resultados de la entrevista, y en la que se consideró respecto a las respuestas obsequiadas a las preguntas que en relación a las funciones del puesto le fueron formuladas: *“análisis de políticas públicas sobre productividad”* y el *“análisis de estudios técnicos sobre productividad”* ... *que existen dos tipos de políticas públicas: horizontales (dirigidas a todos los sectores) y verticales (dirigidas a sectores específicos). De este último tipo, mencione por lo menos dos de los ejemplos de políticas que cita la autora u otros que usted conozca, comentando en qué consisten, el país donde se desarrolló, las fallas de mercado que ayudaron a resolver, y el impacto que han tenido, en su caso. Comente si alguno de los ejemplos de políticas puede ser aplicado en México, detalle en su respuesta la falla de mercado que ayuda a resolver y el tipo de política que se tendría que desarrollar en nuestro país. Por último, en el estudio de Carmen Pagés (2008), mencione por lo menos uno de los argumentos a favor de políticas que cita la autora u otros que usted conozca. Además, comente, con base en su experiencia para analizar estudios técnicos sobre productividad, por lo menos una consideración práctica para evaluar la pertinencia de una política dirigida a un sector en específico”* y mencione por lo menos uno de los argumentos a favor de políticas que cita la autora u otros que usted conozca. Además, comente, con base en su experiencia para analizar estudios técnicos sobre productividad, por lo menos una consideración práctica para evaluar la pertinencia de una política dirigida a un sector en específico.

En ese orden de ideas, se advierte que el Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante y Presidente del Comité Técnico de Selección, consideró que con los elementos vertidos en la entrevista, según el análisis de las evidencias recabadas, el candidato finalista vetado, no logró transmitir e identificar el contexto de la entidad normativa del puesto de que se trata y las funciones con el que se desenvuelve la Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo adscrita a la Dirección General Adjunta de Políticas



Públicas para la Productividad de la Unidad de Productividad Económica de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y el impacto en la Administración Pública Federal y de que la respuesta brindada, no proporcionó los elementos estratégicos necesarios, y por consiguiente, que el candidato seleccionado por los demás miembros del Comité, en el caso el Representante de la Secretaría de la Función Pública manifestó que los *"ejemplos expuestos por el candidato finalista durante su entrevista respecto a su experiencia laboral en situaciones donde haya demostrado el dominio de las habilidades gerenciales requeridas por el perfil del puesto, fue aceptable; por lo que, tomando en cuenta que cubrió los requisitos necesarios, se le consideró idóneo para ocupar el puesto, El Secretario Técnico comenta que la respuesta emitida por el candidato a la pregunta relacionada con la experiencia laboral fue clara demostrando comprensión del tema, por lo que al ser finalista resulta elegible para ocupar el puesto,"* (sic), y por tanto, es que el Presidente del Comité Técnico de Selección, arribó a la consideración de que al adolecerse de los elementos objetivos que posibilitaran la idoneidad, incluso calificándola de grave en el sentido de la falta de dominio y comprensión básica de conceptos económicos para el *"análisis de políticas públicas"* y el *"análisis de estudios técnicos sobre productividad"* presento deficiencias importantes en la estructuración de la segunda pregunta ya que no pudo mencionar ninguna de las ventajas teóricas de políticas públicas verticales (dirigidas a sectores específicos, ni tampoco un criterio o visión de otras consideraciones prácticas que deben tomarse en cuenta para el análisis de estudios técnicos sobre productividad, hacen inviable el ingreso del aspirante al puesto.

En esa tesitura, puntualiza que la Constitución Federal establece un esquema de responsabilidad de los servidores públicos, cuya naturaleza lleva a concluir que su principal fin es salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia de todo servidor público en el desempeño de sus funciones empleos, cargo o comisiones, conforme a lo cual debe entenderse que es al superior jerárquico a quien, por regla general, corresponde corregir las irregularidades cometidas, a fin de preservar el correcto y eficiente servicio público, por tener una relación inmediata y de responsabilidad. Es decir, que de generarse la necesidad institucional de que el Superior Jerárquico Inmediato del puesto, supervisara y vigilara con toda puntualidad las actividades intrínsecas al ejercicio de las Funciones del puesto de Director de Políticas de Desarrollo Productivo, a fin de preservar el correcto y eficiente servicio público, incluso incurriría en responsabilidad.

De donde se colige que el Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante y Presidente del Comité Técnico de Selección, ejerció bajo su estricta responsabilidad el derecho que al efecto le confieren las disposiciones legales y administrativas en consulta, sobre el ingreso del candidato finalista ahora recurrente al puesto de Director de Políticas de Desarrollo Productivo, que justamente le corresponde por su posición de inmediatez y primer garante en que el personal a su cargo cumpla puntualmente con las funciones inherentes al quehacer de la función pública, en cuanto a la idoneidad del aspirante, y por tanto, sobre el desempeño de las funciones intrínsecas al puesto de que se trata, en tanto las razones que motivaron la determinación del Veto.

Cuenta habida que las consideraciones explicativas asumidas por el Presidente del Comité Técnico de Selección, en el sentido de que *"...el candidato presentó significativas fallas en sus respuestas de la primera pregunta. ... presento deficiencias importantes en la estructuración de la segunda pregunta,"* (sic), se contextualizan en las razones con base en las cuales dicho integrante del Comité Técnico de Selección, ejerció bajo su más estricta responsabilidad el derecho de Veto, en tanto los criterios evaluatorios que se reitera justifican las razones que le sustentan, cuenta habida de que a esta autoridad no le compete dilucidar sobre las argumentaciones aducidas en el escrito de recurso de revocación, particularmente en cuanto a los señalamientos de que *"El modelo CERP fue aplicado por el secretario técnico como por representante del OIC pero no así por el Presidente. No se realizó una aplicación puntual porque como se puede leer en acta, que las preguntas derivan de un libro, y en ningún momento se pretendió evaluar con transparencia ni objetivamente, es decir, las preguntas tienden a buscar el error en todo momento y además las preguntas fueron construidas con base en una liga dada en el temario que no se encuentra habilitada desde bastante tiempo antes de la entrevista. No hubo reactivos repetidos. Los reactivos o preguntas versan sobre conocimientos específicos (y la etapa de examen de conocimientos ya fue acreditada) que derivan de la lectura de un libro, el cual a pesar de que se encuentra en el temario, no existe la habilitación de la liga. La interacción del Presidente se tornó agresiva y no permitió una interacción sana como se puede escuchar o leer la estenografía "completa" de la grabación que presenta el propio Presidente. Y de*



ello se puede escuchar la intervención del representante del OIC. Las preguntas del Presidente engloban un aproximado de más de una hora que da certeza del tipo de entrevista que quiso realizar, es decir, obnubilar el proceso y dejar en duda la capacidad del concursante hoy recurrente.” (sic), en tanto que ello se constriñe al ámbito de competencia del Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante y Presidente del Comité Técnico de Selección, relacionado con las atribuciones conferidas para llevar a cabo la evaluación de los resultados del proceso de selección, en lo correspondiente al ejercicio del derecho del Veto, según la interpretación y aplicación de lo dispuesto por el artículo 29 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Al respecto, es de señalarse asimismo que en el contexto del análisis valorativo del Reporte Individual de entrevista, se aprecia que las evidencias recabadas por el Superior Jerárquico Inmediato del puesto vacante y Presidente del Comité Técnico de Selección, se constriñeron única y exclusivamente a los elementos siguientes “La medición de la productividad se hace por la productividad laboral y la productividad total de factores. En México a partir del 2013, el INEGI hace un estudio de productividad, bajo el modelo KLEMS, que es capital, energía, trabajo y servicios. Estos estudios que hace la OCDE se maneja a nivel internacional, lo que permite una comparabilidad internacional.” ... “En el momento en que PEMEX paga sus adeudos. En específico, las gasolineras, la falta de pago de contratos, los huachicoleros, el escape de energéticos o de insumos. La salida de los personajes, de los personajes centrales de las gasolineras... al no tener un contrato colectivo, de PEMEX. Al tratar de reactivar a todos los sectores, como son las gasolineras” Uno de las recomendaciones de políticas que existieron fue cuando... (inaudible). Una de las recomendaciones que recuerdo fue realizar un programa... es la realización de un programa que está auspiciado por el Banco Mundial. ¿A qué se refiere? A que se hizo un estudio previamente a la recomendación donde se requería de la participación de jóvenes de estudios escuela media superior, o sea de prepa (sic). Entonces el banco Mundial hace un programa y lo lleva a San Luis Potosí, entonces ahí localizan industrias y alrededor de 120 km se tiene que localizar a diversas escuelas que existen, para que en esta investigación de campo se visitan cada una de las instituciones y se les ofrece empleo” “El sector de autopartes. Como ya lo mencioné, los cuatro elementos del CNP es gobierno, sindicatos, academia. En el sector de autopartes lo importante es la industria. Se maneja General Motors, Ford o cualquier otra empresa. Son industrias que están dentro de México. Cuando a México llegan estas industrias grandes hay un gasto grande por las capacitaciones o las armadoras de estas industrias de autos o antes lo que se hacía es traer a las autopartes del extranjero. Lo que se hizo es traer capacitación directa para que dentro del mismo sector hubiera gente capacitada dentro de las mismas empresas, para que no se ejercieran gastos externos. La mejora que realiza en este sector ... la mejora es que se capacita gente joven y ya no se requiere que la industria externa haga gastos externos. La política pública, en específico, es ir tras la gente joven, en educación media superior. Darle un oficio. Y esto da una mejora a la sociedad, que se tiene que ejercer en la recomendación. Todo esto es auspiciado por el gobierno, que es la SHCP, por la CROC, la industria y la academia es la UNAM.” (sic), de tal manera que en la especie se adolece de los elementos probatorios que en el contexto de lo establecido por los artículos 76, fracción I, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 50 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles, acrediten los señalamientos aducidos por el recurrente en escrito de recurso de revocación, en sentido de que se vuelve a repetir en esta etapa de reposición en la cual la autoridad señala que: ... *no se trata de una nueva evaluación de conocimientos técnicos*, en tanto considera que *“Tal situación que se repite en esta reposición de entrevista tiene verificativo al leer las preguntas que hace el propio Presidente y vuelve a incumplir con la dispuesto en la multicitada resolución.”* (sic).

En ese sentido, cabe señalar que en el informe proporcionado por el Superior Jerárquico Inmediato del puesto y Presidente del Comité Técnico de Selección, a través del oficio sin número de 11 de diciembre de 2018, se pronunció en los términos siguientes **“DERECHO DE VETO La evaluación e idoneidad de los cuestionamientos es facultad exclusiva de quienes fueron autorizados para tal efecto de conformidad con los artículos 30, párrafo segundo, 72 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal y 34, antepenúltimo y penúltimo párrafos, de su Reglamento, en relación con señalado en la convocatoria del concurso antes aludido, a saber: el Comité Técnico de Selección de la Secretaría de Gobernación, según se advierte de la Convocatoria para concursos de plazas vacantes del Servicio Profesional.”** (sic), incluso sostiene su afirmación en la tesis siguiente: Época: Décima Época, Registro: 2016272, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario



Judicial de la Federación, Libro 51, Febrero de 2018, Tomo III, Materia(s): Administrativa, Tesis: I.1o.A.195 A (10a.), Página: 1557, del rubro: SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA. EL RESULTADO OBTENIDO EN LA ETAPA DE ENTREVISTA ES UN ELEMENTO OBJETIVO SUFICIENTE PARA JUSTIFICAR EL VETO IMPUESTO POR EL PRESIDENTE DEL COMITÉ TÉCNICO DE SELECCIÓN AL FINALISTA ELECTO POR LA MAYORÍA. De los numerales 226, primer párrafo y 228 de las Disposiciones en las materias de recursos humanos y del Servicio Profesional de Carrera en la administración pública federal centralizada se obtiene que las preguntas que se formulen a los concursantes y sus respuestas en la etapa de entrevista tienen por objeto profundizar en la evaluación de los candidatos que llegaron a esa etapa del concurso, es decir, verificar si, aun cuando acreditaron las etapas previas, reúnen el perfil para ocupar el cargo, por lo que el resultado obtenido constituye un elemento objetivo que permite confirmar o desacreditar la idoneidad de un sustentante, motivo por el cual, puede servir para justificar el veto impuesto por el presidente del comité técnico de selección al finalista electo por la mayoría." (sic), con lo que se colige que esta autoridad no está en condiciones legales de conceder valor probatorio alguno a los señalamientos vertidos por el recurrente.

Con independencia de que la oposición del veto es una facultad del Superior Jerárquico Inmediato del puesto y Presidente del Comité Técnico de Selección, y por ende, su ejercicio no implica en estricto sentido una trasgresión al orden jurídico aplicable a los procedimientos de selección del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, de donde se puede concluir, que su actuación se apegó a las reglas esenciales que rigen la oposición del Veto, atento el análisis valorativo de los elementos de convicción con que se cuenta, y que hacen prueba plena en la presente sustanciación, en términos de los artículos 93 fracción II, 129, 130, 197, 202 y 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, como lo enseña el criterio acuñado por los tribunales federales en la tesis de la Octava Época, consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, noviembre de 1994, en la página 450, que a la letra enseña:

FUNDAMENTACION Y MOTIVACION, CONCEPTO DE. La garantía de legalidad consagrada en el artículo 16 de nuestra Carta Magna, establece que todo acto de autoridad precisa encontrarse debidamente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero la obligación de la autoridad que lo emite, para citar los preceptos legales, sustantivos y adjetivos, en que se apoye la determinación adoptada; y por lo segundo, que exprese una serie de razonamientos lógico-jurídicos sobre el por qué consideró que el caso concreto se ajusta a la hipótesis normativa.

Luego entonces, se colige que el Veto se encuentra debidamente razonado y fundado con respecto a la actualización de los requisitos formales exigidos por las disposiciones legales y administrativas en consulta, y en las que se prevé que en la etapa de Determinación, los integrantes del Comité Técnico de Selección, externaron su voto, a efecto de que el Superior Jerárquico del puesto y Presidente, lo hiciera en última instancia o, en su caso, ejerza su derecho de veto.

En el caso, tiene aplicación el criterio jurisprudencial con número de Registro 2004112, Instancia Primera Sala, Tesis Aislada, Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Localización Libro XXI!, Julio de 2013 Tomo 1, Materia(s) (Administrativa), Tesis 1a. CXXII/2013 (10a.), Página 577, que dice:

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL LA FACULTAD DE VETO ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 74, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY RELATIVA, DEBE INTERPRETARSE DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 109 Y 113 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. El precepto citado establece que los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección se integrarán por un funcionario de carrera representante del área de recursos humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría de la Función Pública y el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá. Asimismo, dispone que el comité, al desarrollar los procedimientos de ingreso, actuará como Comité de Selección y, en sustitución del Oficial Mayor, participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, a quien se le concede el derecho al voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. Así, en las normas reglamentarias, en concordancia con la citada disposición legal, se establece que el superior jerárquico del puesto en concurso podrá, por una sola vez y bajo su estricta responsabilidad, vetar durante la determinación al finalista seleccionado para ocupar el puesto, razonando debidamente su determinación en el acta correspondiente, en cuyo caso el Comité Técnico de Selección elegirá entre los finalistas restantes a la persona que lo ocupará. Ahora bien, dicha facultad de veto debe interpretarse a la luz de los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, contenidos,



respectivamente, en los artículos 109 y 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuales deben caracterizar la actividad del Estado, pues a ellos deben ajustarse los servidores públicos, ya que si bien estos principios encuentran una referencia literal en el texto constitucional como fundamento de la implementación de esquemas de responsabilidad administrativa de los servidores públicos, lo cierto es que, por su vocación de principios constitucionales, deben tener valor aplicativo en el desenvolvimiento del ordenamiento jurídico en otros ámbitos relacionados. Así, dichos principios deben servir para interpretar las disposiciones de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; premisa desde la cual puede concebirse a los procedimientos que integran el servicio profesional de carrera como formas de garantizar que las personas que van a adquirir la calidad de servidores públicos sean idóneos para satisfacer los principios constitucionales, ya que éstos serán la medida para determinar su probable responsabilidad administrativa en el desempeño de sus funciones. Sobre estas bases, se concluye que la facultad de veto no puede ejercerse de manera abiertamente discrecional, ni entenderse como una potestad ilimitada, sino como un Instrumento de decisión en favor del superior jerárquico del puesto vacante para ejercer un control ulterior sobre el ingreso y permanencia de las personas en el servicio público, que justamente corresponde al superior jerárquico por su posición de inmediatez y primer garante en la función pública, a la cual sólo se deba acudir para acreditar objetivamente una situación excepcional -no prevista en la convocatoria ni en el trámite del concurso- que desvirtúe la idoneidad del aspirante para la plaza vacante, y con ello evitar que una persona seleccionada acceda a ésta pese a que se llegara a acreditar alguna condición negativa resultante en la imposibilidad de cumplir con los principios rectores de la función pública.

(énfasis añadido)

Así las cosas, la actuación seguida en el desarrollo del concurso de ingreso al Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, está fundada y motivada, en tanto que el Superior Jerárquico del puesto y Presidente del Comité Técnico de Selección, expresó el precepto legal aplicable al caso, y las circunstancias especiales, las razones particulares y las causas inmediatas que consideró para la emisión del Veto, tanto es así que en el informe anexo al oficio sin número de 11 de diciembre de 2018, puntualiza con respecto a los señalamientos aducidos por el recurrente, lo siguiente: **Segundo.-** Me causa agravio el incumplimiento de las acciones de que se debieron instrumentar derivada de la orden que señala la Secretaría de la Función Pública para subsanar las violaciones del procedimiento advertidas por la autoridad resolutora de las cuales se solicitó se cumplieran en específico los numerales III y IV los cuales se advierte no fueron tomados en cuenta y que se indica a continuación:

III. Llevar a cabo la etapa de Entrevistas, a la luz de lo establecido por los artículos 29 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 34, fracción IV, y párrafo tercero, y 36, párrafo tercero, de su Reglamento, y numerales 224, 226, 227, 228, 229, 230 y 231 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera y las Bases de participación de la convocatoria, considerando incluso los aspectos siguientes:

- a) La aplicación puntual 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.
- d) Que los reactivos tiendan a profundizar sobre las capacidades del aspirante entrevistado.
- e) Que con la entrevista se permita la interacción de cada uno de los miembros del Comité Técnico de Selección con el candidato entrevistado.

IV. Al final de cada una de las entrevistas, cada miembro del Comité elaborará un reporte que contendrá la información de los resultados y particularidades de cada entrevista, procurando transcribir y/o reproducir la respuesta vertida por el entrevistado, a fin de generar certeza, objetividad y transparencia en el esquema evaluatorio de la entrevista en cuestión, en su caso, en la determinación que en su caso emita el Comité Técnico de Selección.

A este respecto, los miembros del Comité Técnico de Selección se expresaron en los siguientes términos: "Resultan infundados los agravios resumidos, en razón de que el recurrente realiza una incorrecta lectura del inciso d), del punto III, del Tercer Considerando de la resolución de la resolución de 19 de septiembre de 2018, se advierte que el Director General de Procedimientos y Servicios Legales con Adscripción a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, señalo que el Comité Técnico de Selección debía llevar a cabo las entrevistas, considerando que los "Que los reactivos tiendan a profundizar sobre las capacidades del aspirante entrevistado", lo cual implicaba que en la entrevista se le formularan planteamientos directamente vinculados con una de las funciones del puesto establecidas en el perfil del



puesto. Además del que el recurrente pierde de vista, que la entrevista tiene como finalidad profundizar en la valoración de la capacidad del candidato, de acuerdo con los criterios establecidos en la convocatoria y en la herramienta electrónica Trabajaen, de ahí que la entrevista debe facilitar la interacción de los integrantes del Comité, por lo que durante la misma se deben considerar dos momentos: 1) el de preguntas y respuestas y, 2) el de elaboración del reporte de evaluación del candidato. En razón de lo anterior, el Comité acordó utilizar la técnica de entrevista conocida como CERP (contexto, situación o tarea -favorable o adversa-; estrategia o acción -simple o compleja-; resultado -sin impacto o con impacto- y participación -protagónica o como miembro de equipo-), en el siguiente orden: 1. La Presidencia, realiza pregunta(s) relativas a conocimientos técnicos necesarios para realizar eficientemente las funciones encomendadas al puesto; 2. La Representación de la Secretaría de la Función Pública, formulará pregunta(s) relativa(s) a las habilidades gerenciales que correspondan al nivel del puesto; 3. La Secretaría Técnica realizará pregunta(s) relativa(s) a la experiencia y/o mérito; asimismo, será la encargada de presentar ante el Comité al candidato, explicar la mecánica que se seguirá e informarle que podrá consultar el resultado de la entrevista en la herramienta electrónica Trabajaen. En consecuencia, el Presidente del Comité como superior jerárquico del puesto en concurso, sí se encontraba facultado para formular preguntas relativas a conocimientos técnicos necesarios para realizar eficientemente las funciones encomendadas al puesto, de ahí que no le causa agravio alguno al recurrente que le hubiesen formulado preguntas relacionadas con las funciones de "análisis de políticas públicas sobre productividad" y el "análisis de estudios técnicos sobre productividad": máxime que la entrevista se apegó al modelo CERP, situación que controvierte el recurrente. Asimismo, resulta infundado el agravio relativo a que la versión estenográfica de la entrevista no se encuentra plasmada en su totalidad; toda vez que de la revisión que se realice al acta de la Sesión Ordinaria Número 459, del Comité Técnico de Selección celebrada el 06 de noviembre de 2018, se advierte: El Presidente comentó que a fin de realizar una versión estenográfica para incorporar al expediente realizaría una grabación en audio. en términos del artículo 229, párrafo cuarto, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de recursos humanos y del Servicio Profesional de Carrera y el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado el 12 de julio de 2010, reformado el 4 de febrero de 2016, que dispone: "Si la entrevista fue grabada en audio o video, o en ambos, al menos su versión estenográfica deberá incorporarse al expediente" ...". De lo transcrito, se advierte que a fin de realizar una versión estenográfica de la entrevista el Comité efectuó una grabación en audio de la misma, por lo que dicha versión estenográfica se encuentra incorporada al expediente. Además, las manifestaciones del recurrente no acreditan que durante la entrevista que le fue realizada el 06 de noviembre de 2018, haya demostrado tener capacidades para realizar las funciones de "análisis de políticas públicas sobre productividad" y el "análisis de estudios técnicos sobre productividad", que son propias del puesto de Director(a) de Políticas de Desarrollo Productivo, con código 06-111-1-M1C019P-0000039-E-C-A, por lo que sus agravios deben considerarse infundados.

A este respecto, habrá que considerar que no le asiste la razón al recurrente, en razón que de los elementos de prueba con que se cuenta, en el caso, del acta de Sesión Ordinaria Número 459 de 2018 Reposición de las Etapas de Entrevista y Determinación, se advierte claramente que la convocante cumplió con las recomendaciones propuesta por esta resolutora para subsanar las violaciones al procedimiento que culminó con la declaración de Veto y de Desierto de 28 de junio de 2018, contenida en el Acta de Sesión Ordinaria 283 de 2018, incluso con la facultad potestativa de los miembros del Comité Técnico de Selección para emitir una nueva resolución, y que si bien es cierto, las acciones de cumplimiento, no le beneficia, sino al contrario, estas no le fueron favorables, también es cierto que, se adolece de los elementos probatorios que en el contexto de lo establecido por los artículos 76, fracción I, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 50 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles, acrediten los señalamientos aducidos por el recurrente en escrito de recurso de revocación, en tanto, que con estas manifestaciones o argumentos de agravio no se desvirtúa los términos en que la convocante llevo a cabo la entrevista y determinación, plasmada en el acta de mérito, así como la versión estenográfica transcrita en párrafos precedentes, adminiculada con el audio, contenido en el instrumento electrónico disco compacto "CD-R" a foja 38 de expediente en que se actúa, del cual se advierte que tanto el acta de Sesión Ordinaria Número 459 de 2018 Reposición de las Etapas de Entrevista y Determinación, reportes individuales de entrevista y el disco compacto "CD-R" a fojas 119 a 136 y 143 del expediente RR/020/SHCP/2018, son una reproducción fiel de las acciones



emprendidas en su oportunidad por la convocante para dar cumplimiento a la resolución dictada en el expediente en cita.

Además, es de precisar tal y como se consideró a este respecto en la resolución dicta en el expediente RR/020/SHCP/2018 de 19 de septiembre de 2018, que bajo ninguna circunstancia esta autoridad analiza si los criterios con los que el Superior Jerárquico del puesto y Presidente del Comité Técnico de Selección, ejerció el derecho de Veto, resultan idóneos, suficientes, claros o se aprecian desprovistos de alguna otra valoración de carácter técnico, en virtud de que los criterios con base en los cuales se llevó a cabo la oposición del Veto, relacionados con los resultados de la entrevista de 6 de noviembre de 2018, no son objeto de impugnación, 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 criterios de evaluación 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.

En esas condiciones, es de resaltar que con independencia de que a esta autoridad no le compete analizar desde el punto de vista técnico sobre los resultados de la entrevista, es de colegirse que de igual manera, se adolece de atribuciones específicas para dilucidar un pronunciamiento de carácter técnico sobre la pertinencia de las razones que sustentan el ejercicio del derecho de Veto, para lo cual es de puntualizarse que el marco normativo que rige la actuación de esta autoridad, no se encuentra prevista la correspondiente a revisar desde el punto de vista técnico, los términos en que se evaluó cualitativamente la respuesta otorgada por el ahora recurrente, ni mucho menos dilucidar sobre las capacidades y competencias que posee el ahora recurrente, en tanto que es incuestionable que a la luz de las disposiciones legales y administrativas que rigen el ingreso al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, al candidato con número de folio 17-78209, acredito las evaluaciones de que fue objeto durante el desarrollo de las etapas de Revisión curricular; Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades; Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos; y Entrevistas, situación que incluso posibilitó ser considerados finalista Apto, en la etapa de Determinación.

Por lo que hace al agravio Tercero vertido por el recurrente, en el sentido de que la ponderación de la calificación asignada por el Presidente del Comité Técnico de Selección que es de 11, porque no atiende a la aplicación de los procedimientos; es decir, en la escala de calificaciones (Anexo 2) sugerida por los



lineamientos Interno de Operación del Subsistema de Ingreso y de los Comité Técnicos de Profesionalización y Selección de la SHCP, no es acorde nuevamente con la debida aplicación de los procedimientos como se puede observar de las respuestas vertidas en la etapa de entrevista, lo cual arroja la certeza de la falta de objetividad y de incongruencia al calificar al recurrente, resulta necesario reiterar que la entrevista tiene como objeto principal, atento lo señalado por los numerales 226, primer párrafo, y 228 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, que el Comité Técnico de Selección profundice en la valoración de los candidatos con el objeto de verificar si cumplen con el perfil y los requisitos para desempeñar el puesto, a través de preguntas y mediante las respuestas que al efecto proporcione el candidato, lo anterior, para identificar las evidencias que le permitan en un primer momento considerarlo finalista y en un segundo momento, incluso determinarle ganador del concurso, independientemente de la metodología de entrevista que se utilice.

Con el propósito de dilucidar sobre este agravio, en el sentido de que en las entrevistas de que fue objeto el candidato ahora recurrente, se le otorgaron calificaciones que no son acordes a los lineamientos que hace referencia, incluso comparadas con las otorgadas por el Secretario Técnico y el Representante de esta Secretaría y del Comité Técnico de Selección que le otorgaron una mayor puntuación, mientras que el Superior Jerárquico del puesto y Presidente, es de considerarse lo establecido por los artículos 29 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 34, fracción IV y párrafo tercero, y 36, párrafo tercero, de su Reglamento, y numerales 224, 226, 229, 230 y 231 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, prevén en lo correspondiente a la etapa de Entrevistas del proceso de selección para ingresar al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, que a la letra prevén lo siguiente:

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

"Artículo 29.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

El procedimiento comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, así como los elementos de valoración que determine el Comité respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades donde se reconozca el mérito."

Para la determinación de los resultados, los Comités podrán auxiliarse de expertos en la materia.

Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

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

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

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

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

El Comité Técnico de Profesionalización establecerá las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección, en congruencia con los lineamientos emitidos por la Secretaría.

El Comité Técnico de Selección, con sujeción a lo previsto en el párrafo anterior, determinará los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades aplicables a cada puesto, los puntajes mínimos para su calificación, las reglas específicas de valoración, para la ocupación del puesto o puestos de que se trate, así como los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, respectivamente.

La DGRH será la responsable de aplicar los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades, así como de evaluar la experiencia y el mérito de candidatos, por lo que adoptará las medidas que garanticen la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación respectivos.

Artículo 36.- Las DGRH elaborarán el listado de los aspirantes, en orden de prelación, en función de los resultados obtenidos en las etapas a que se refieren las fracciones I, II y III del artículo 34 de este



Reglamento. La prelación de los aspirantes será determinada en función de las reglas de valoración y el sistema de puntuación general establecido por el Comité Técnico de Profesionalización.

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

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

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

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

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

Los finalistas que no sean seleccionados integrarán la reserva de aspirantes de la dependencia, con el fin de ser considerados para ocupar un puesto vacante del mismo rango, e incluso de nivel adjunto, homólogo o afín en perfil y equivalente en grupo y grado, o un puesto del rango inmediato inferior, cuando éste sea homólogo o afín en perfil, a aquél por el que hubieren concursado. Para los fines de la constitución y operación de la reserva no existirá orden de prelación alguno entre los integrantes de la misma.

La permanencia en la reserva tendrá una vigencia de un año, contado a partir de la publicación de los resultados del concurso correspondiente. La reserva sólo podrá ser considerada para procesos de selección en la propia dependencia.

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

Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera

224. Previo a registrar en RHnet los resultados de la etapa III del procedimiento de selección y antes de convocar a entrevista, el CTS verificará que la evaluación de experiencia y la valoración del mérito de los candidatos a integrar la lista de prelación se ajustó a la metodología y escala de calificación prevista para ello, a efecto de que la DGRH esté en aptitud de convocar a los candidatos.

El CTS acordará la metodología a seguir en la entrevista para aplicar correctamente los criterios con los cuales evaluará a los candidatos durante la entrevista; acordará horarios y tiempo necesarios para entrevistar a cada uno de los candidatos y en su caso, si requerirá de la intervención de Especialistas para llevarlas a cabo.

226. La etapa de entrevistas tiene la finalidad de que el CTS profundice en la valoración de la capacidad de los candidatos, de conformidad a los criterios de evaluación establecidos en la convocatoria y en Trabajaen.

Las entrevistas podrán realizarse a través de medios electrónicos de comunicación, siempre que se compruebe fehacientemente la identidad del candidato a evaluar y se haya establecido en la convocatoria.

Asimismo, las entrevistas podrán llevarse a cabo por especialistas, en los supuestos que lo haya determinado el CTP o cuando a juicio del CTS, se requiera asesorar o auxiliar por personas cuyo reconocimiento y experiencia en su campo ayude a profundizar en la valoración de las capacidades de los candidatos a entrevistar.

La DGRH programará las entrevistas, en su caso, señalará la participación de especialistas y si se realizará a través de medios electrónicos de comunicación, y convocará a los candidatos a través de Trabajaen, conforme al orden de prelación y el número establecido por el CTS.

229. La entrevista deberá permitir la interacción de cada uno de los miembros del CTS o, en su caso, de los especialistas con los candidatos, a efecto de evitar que ésta se realice sólo por su Presidente o algún otro miembro. La misma consistirá en dos momentos:

I. El de preguntas y respuestas, y



II. El de elaboración del reporte de evaluación del candidato.

Los entrevistadores, formularán las mismas preguntas a cada uno de los candidatos y deberán quedar agregadas al reporte individual o plasmarse en los mismos. Las respuestas de los candidatos, procurarán transcribirse o al menos reproducirse lo más exacto posible, en el reporte individual o bien anexarse al mismo.

Previo a la entrevista del siguiente candidato, el Secretario Técnico deberá recabar la firma de los integrantes del CTS o, en su caso, de los especialistas en sus reportes individuales, los que se entregarán a la DGRH y serán incorporados al expediente del concurso.

Si la entrevista fue grabada en audio o video, o en ambos, al menos su versión estenográfica deberá incorporarse al expediente.

230. El mecanismo de evaluación de ingreso en la etapa de entrevista, entendido éste, como el procedimiento predefinido y ordenado que contiene criterios de evaluación y puntuación para calificar cuantitativa y/o cualitativamente a un candidato, consistirá en lo siguiente:

- I. La DGRH, previo a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, conforme a las reglas de valoración generales y específicas, configurará en Trabajaen los criterios de evaluación de entrevista determinados por el CTS y el número de candidatos a entrevista;
- II. Cada criterio de evaluación tendrá la misma ponderación;
- III. Cada miembro del CTS o, en su caso, especialista, calificará, en una escala de 0 a 100 sin decimales, a cada candidato en cada uno de los criterios de evaluación correspondientes;
- IV. Las calificaciones otorgadas para cada candidato deberán sustentarse en el reporte, y
- V. La DGRH registrará en Trabajaen las calificaciones incluidas en el reporte, por candidato y por quienes hayan realizado la entrevista.

Se calculará a través de Trabajaen, con base en el promedio, la calificación de cada candidato en la entrevista, y con base en el sistema de puntuación general, los puntos correspondientes a la etapa de entrevista.

231. El reporte deberá presentar los resultados del mecanismo de evaluación de ingreso para cada candidato y utilizará el formato establecido para tales efectos por el CTP.

De la lectura integral de las citadas disposiciones legales y administrativas, se aprecia que se prevén diversos requisitos sine qua non que necesariamente deben observarse por los miembros del Comité Técnico de Selección, a fin de generar certidumbre jurídica sobre la aplicación del mecanismo de evaluación de entrevista con imparcialidad, objetividad y transparencia, atendiendo a la observancia estricta de todos y cada uno de los siguientes elementos:

- Cumplir con el cometido de profundizar sobre las capacidades de los candidatos.
- Aplicación estricta, objetiva y transparente de los Criterios de evaluación de entrevista.
- Formular las mismas preguntas a los candidatos.
- Transcribir o al menos reproducir lo más exacto posible las respuestas de los candidatos.
- Interacción de cada uno de los miembros del Comité con los candidatos entrevistados.
- Participación de todos y cada uno de los miembros del Comité Técnico de Selección.
- Previo a la entrevista del siguiente candidato, recabar la firma de los integrantes del Comité, en su caso de los especialistas.
- Apego al procedimiento predefinido y ordenado correspondiente a los criterios de evaluación y puntuación para calificar cuantitativa y/o cualitativamente a los candidatos entrevistados, a fin de reducir la subjetividad en la calificación de las respuestas de los candidatos.
- Elaboración por cada uno de los miembros del Comité del reporte de entrevista por candidato entrevistado (calificaciones en cada uno de los criterios y sustento respectivo).
- La calificación se realizará en una escala de 0 a 100 sin decimales, a cada candidato en cada uno de los criterios de evaluación.
- Promedio de las calificaciones asignadas a cada candidato.

Conforme lo dispuesto por las citadas disposiciones legales y administrativas, resulta inconcuso que en la etapa de Entrevistas, los miembros del Comité Técnico de Selección se encuentran en aptitud legal de profundizar sobre las capacidades de los candidatos, según las pantallas de resultados finales y de *Información sobre Concursos -> Entrevista*, visibles a fojas 237 anverso y reverso del expediente del concurso, información consultable en las páginas

http://www.trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite_g/js_visualizador_anonymous_det_entrev.jsp



http://www.trabajaen.gob.mx/servlet/CheckSecurity/JSP/jobsite_g/js_visualizador_anonymous_segulmiento.jsp
Sitio en internet, en la que se aprecia que la convocante divulgó los resultados de las evaluaciones de conocimientos técnicos, habilidades, experiencia y mérito, en los siguientes términos:

Concurso No. 78209											
Dependencia u órgano desconcentrado						Secretaría de Hacienda y Crédito Público					
Puesto:		DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO PRODUCTIVO				Inicio:		27/12/17		Días Transcurridos: 322	
Estatus:		Desierto				Puntaje Mínimo de Calificación:		65		Ganador:	
Ver Convocatoria											
No. de Folio	AP	Etapa I	Etapa II		Etapa III		Revisión Documental	Etapa IV	Etapa V		
	Ver detalle	Rev. Curricular	Conocimientos Ver detalle	Habilidades Ver detalle	Experiencia Ver detalle	Mérito Ver detalle		Entrevistas Ver detalle	Calif. Definitiva	Determinación	
17-78209		✓	16.4	17.4	17	3.6	✓	16.1	70.50	VETADO	

Información Sobre Concursos - Entrevista

Código de puesto: 06-111-1-M1C019P-0000039-E-C-A				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	
17-78209	11	80	70	54		16.1	
Total de Candidatos: 1							

Lo anterior, con el único propósito de allegarse de los elementos objetivos que en su caso les permitan elegir de entre los considerados aptos, al candidato que ocupará el puesto de que se trate, según los resultados de las herramientas o instrumentos de evaluación aplicados durante el desahogo de las etapas del proceso de selección, inclusive la entrevista.

Ahora bien, del informe proporcionado por el Comité Técnico de Selección en oficio sin número de 11 de diciembre de 2018, se advierte que asume que tanto el agravio **Tercero** como el **Cuarto** se encuentra estrechamente vinculados, por tanto los refuta en forma conjunta, en el sentido que deberán declararse inatendibles, en razón que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 78, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, el cual refiere que el recurso de revocación promovido en contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de de selección, versara exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

En este sentido, los integrantes del Comité Técnico de Selección del puesto de que se trata, anexaron para tales efectos los reportes de la entrevista de 6 de noviembre de 2018, mismos que a través del presente instrumento han sido valorados, mismos que de su contenido se advierte que el ahora recurrente fue cuestionado por los miembros del Comité Técnico de Selección, en la que cada uno le planteó preguntas diversas e independientes entre sí, tal y como se estipulo al inicio de la etapa de entrevista como a continuación se señala:

1. La presidencia, realiza pregunta(s) relativas a conocimientos técnicos necesarios para realizar eficientemente las funciones encomendadas al puesto;
2. La Representación de la Secretaría de la Pública, formulara pregunta(s) relativa(s) a las habilidades gerenciales que correspondan al nivel del puesto;
3. La Secretaría Técnica realizará pregunta(s) relativa(s) a la experiencia y/o mérito; asimismo, será la encargada de presentar ante el Comité al candidato, explicar la mecánica que se seguirá e informarle que podrá consultar el resultado de la entrevista en la herramienta electrónica Trabajaen, y

Así las cosas, el Presidente del CTS:

El puesto que concursa tiene por funciones el "análisis de políticas públicas sobre productividad" y el "análisis de estudios técnicos sobre productividad". En el estudio de Carmen Pagés (2008), La era de la productividad: cómo transformar las economías desde sus cimientos. BID (en adelante el estudio de Carmen Pagés), si te sirve de referencia el capítulo II, se menciona que existen dos tipos de políticas públicas: horizontales (dirigidas a todos los sectores) y verticales (dirigidas a sectores específicos). De este último tipo, mencione por lo menos dos de los ejemplos de políticas que cita la autora u otros que usted conozca, comentando en qué consisten, el país donde se desarrolló, las fallas de mercado que ayudaron



a resolver, y el impacto que han tenido, en su caso. Comente si alguno de los ejemplos de políticas puede ser aplicado en México, detalle en su respuesta la falla de mercado que ayuda a resolver y el tipo de política que se tendría que desarrollar en nuestro país. Por último, en el estudio de Carmen Pagés (2008), mencione por lo menos uno de los argumentos a favor de políticas que cita la autora u otros que usted conozca. Además, comente, con base en su experiencia para analizar estudios técnicos sobre productividad, por lo menos una consideración práctica para evaluar la pertinencia de una política dirigida a un sector en específico

El Representante de la SFP

Mencione 2 características que a su consideración debe poseer un buen líder.

Comparta a este Comité una experiencia laboral donde haya podido aplicar ambas características liderando un grupo de trabajo

Secretario Técnico del CTS:

Mencione una ocasión en que derivado de alguna modificación en la normatividad de la Institución tuvo que implementar acciones para alinear los procesos a dicho cambio. Especifique: ¿cómo administro ese proceso de transición en forma eficaz? y ¿cómo manejé la comunicación con su personal para alcanzar el objetivo?"(sic)

En este orden de ideas, resulta inconcluso que las preguntas realizadas por cada uno de los miembros del Comité Técnico de Selección a la entrevistada con número de folio de participación 17-78209, son distintas e independientes una de la otra, por lo que en este contexto las calificaciones asignadas por los integrantes del citado cuerpo colegiado, en modo alguno habrían de ser similares y/o guardar proporcionalidad con respecto a las que hubieren otorgado los demás miembros del propio Comité.

Conforme a lo anterior, si bien la recurrente señala que la diferencia de las calificaciones y los comentarios vertidos por el Secretario Técnico y por el Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité de Selección, quienes además le asignaron la calificación de 80 y 70, respectivamente, plasmando los comentarios tales como: "...si demostró evidencia de la comprensión del planteamiento requerido, atiende al contexto aportando elementos claros y concisos. El candidato demostró evidencia de la comprensión y aportó de manera clara elementos relativos a las acciones realizadas, el mecanismo de comunicación y la administración del proceso. En este punto el aspirante indica que alcanzó los resultados esperados; sin embargo, no aporta un mecanismo específico con el que se compruebe que lo ha hecho. Comprende la situación y responde de manera breve. Si demuestra evidencia de la participación, implementó medidas para lograr su objetivo. Las respuestas claras y una buena comprensión de los temas. ... 1 – Comunicador efectivo. 2 – Persistente al buscar el objetivo. – SHCP; área de enlace de transparencia. – brindar la atención información de manera oportuna y siempre cuidando el apego a la normatividad. – El candidato refiere haber contado con 6 colaboradores en su equipo de trabajo – Realizó diversas actividades de acercamiento a los integrantes de su equipo a fin de lograr una comunicación efectiva y la transmisión clara de los objetivos; así como la implementación de actividades aprovechando sus fortalezas. – Refirió haber alcanzado los resultados esperados; también refirió capacitar correctamente a todos sus colaboradores para la correcta aplicación de la norma respecto de la información confidencial y/o reservada. –La respuesta del candidato fue aceptable, tuvo comprensión de la situación que se planteó y su ejemplo denotó una respuesta a esa situación; mostró conocimiento y experiencia normativa." (sic), calificaciones y comentarios muy diversos a los vertidos por el Presidente del Comité a que se hace referencia en la versión estenográfica y de audio agregados en el expediente del concurso a que se ha hecho referencia líneas arriba, no obstante, dichas manifestaciones son insuficientes para revocar la determinación del Comité Técnico de Selección del puesto de Director de Políticas de Desarrollo Productivo, atento las consideraciones vertidas por esta autoridad.

Luego entonces, los señalamientos aducidos por la recurrente en modo alguno generan convicción en esta autoridad de que en el proceso de selección para la ocupación del puesto de que se trata, en que el Comité Técnico de Selección determinó declarar desierto el concurso, se hubieren conculcado las disposiciones legales y administrativas que rigen el proceso de selección para la ocupación de puestos del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada.



En la especie, tiene aplicación la Jurisprudencia I.4o.A.J/48 con número de Registro 173593, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 9a. Época; Tomo XXV, Enero de 2007; Pág. 2121, que dice:

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. SON INOPERANTES CUANDO LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL QUEJOSO O EL RECURRENTE SON AMBIGUOS Y SUPERFICIALES. Los actos de autoridad y las sentencias están investidos de una presunción de validez que debe ser destruida. Por tanto, cuando lo expuesto por la parte quejosa o el recurrente es ambiguo y superficial, en tanto que no señala ni concreta algún razonamiento capaz de ser analizado, tal pretensión de invalidez es inatendible, en cuanto no logra construir y proponer la causa de pedir, en la medida que elude referirse al fundamento, razones decisorias o argumentos y al porqué de su reclamación. Así, tal deficiencia revela una falta de pertinencia entre lo pretendido y las razones aportadas que, por ende, no son idóneas ni justificadas para colegir y concluir lo pedido. Por consiguiente, los argumentos o causa de pedir que se expresen en los conceptos de violación de la demanda de amparo o en los agravios de la revisión deben, invariablemente, estar dirigidos a descalificar y evidenciar la ilegalidad de las consideraciones en que se sustenta el acto reclamado, porque de no ser así, las manifestaciones que se viertan no podrán ser analizadas por el órgano colegiado y deberán calificarse de inoperantes, ya que se está ante argumentos non sequitur para obtener una declaratoria de invalidez.

De ahí que no se desprenda de manera indubitable ilegalidad alguna en la que se hubiere incurrido con motivo de la actuación del Comité Técnico de Selección en la entrevista aplicada a la ahora recurrente en la fecha del 6 de noviembre de 2018, so pretexto de que *“se oscurecer el proceso y dejar en duda la capacidad del concursante lo cual si se verifican las calificaciones, en ninguno de los dos procedimientos se deja de alcanzar el mínimo. No obstante, se puede observar que la suma de tales calificaciones rebasa por mucho el mínimo solicitado que era de 65, por lo cual me encuentro calificado para ocupar la plaza en concurso motivo de este recurso y que los vetos que me han realizado se encuentran hechos por motivos personales que no concuerdan con las bases del servicio profesional de carrera y que pretende oscurecer con hechos subjetivos como los ya planteados, la capacidad del concursante.”*(sic), tanto más si se considera que la deliberación y determinación de desierto del concurso, no está directamente vinculada con los resultados individualizados aprobatorios que el aspirante obtuvo en cada una de las etapas del proceso de selección, ni se sustenta en la particularidad de que sólo un aspirante pase a la etapa de Entrevistas, ni mucho menos en las calificaciones que de manera individualizada otorgue cada uno de los miembros del Comité Técnico de Selección, sino que se deben considerar las Calificaciones Definitivas de cada uno de los aspirantes, una vez promediados los resultados de los exámenes o herramientas con las que se evaluaron sus capacidades durante el desarrollo de las etapas de Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades, Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos, y Entrevistas, previstas por el artículo 34 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

En efecto, tal que quedó acreditado, las preguntas vertidas por los integrantes del Comité Técnico de Selección del puesto de Director de Políticas de Desarrollo Productivo, son diversas e independientes una de la otra, en consecuencia, las calificaciones y los comentarios que cada uno asignó a la ahora recurrente, respondieron a esta diferencia en el planteamiento del cuestionamiento y no a cuestiones personales como refiere el recurrente.

Resulta aplicable por analogía el criterio sostenido en la Tesis No. 2a. IV/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: XXXI, Febrero de 2010, Instancia Segunda Sala, Materia Administrativa, página 144, que a la letra señala:

CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA LA DESIGNACIÓN DE JUECES DE DISTRITO. ES REQUISITO DE VALIDEZ DE LA ACTUACIÓN DEL JURADO DURANTE EL EXAMEN ORAL QUE CADA UNO DE SUS INTEGRANTES FORMULE UNA PREGUNTA AL SUSTENTANTE. En términos del artículo 38, fracción V, del Acuerdo General 57/2008, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta el capítulo I del título séptimo de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por el que se establecen los lineamientos generales para la celebración de Concursos Internos de Oposición para la Designación de Jueces de Distrito, una de las condiciones de validez de la actuación del Jurado durante el desarrollo del examen oral consiste en que cada uno de sus integrantes formule al sustentante una pregunta,



relacionada con la guía de estudios y con la función del cargo por el que concursa, so pena de que el Jurado actúe al margen de la legalidad y de los principios de objetividad y seguridad jurídica, tomando en cuenta que tratándose del sistema de selección de Jueces de Distrito, el Consejo de la Judicatura Federal, **por un lado, está obligado a preestablecer las reglas, normas y mecanismos del certamen, con el objeto de dotar de certeza al proceso de selección, de modo que todos los participantes conozcan previamente, con claridad y seguridad, las reglas a las cuales se sujeta su actuación; y por otro, una vez que ha expedido las reglas debe acatarlas rigurosamente para evitar confusiones en su aplicación, parcialidad, demérito o inequidad entre los participantes, respecto de la certeza bajo las condiciones en las cuales se desarrollará el concurso de oposición.**

Luego entonces, la oposición del veto no implica en estricto sentido una transgresión al orden jurídico aplicable a los procedimientos de selección del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, tanto más si se considera que su actuación se apegó a las reglas esenciales de procedimiento que le rigen, atento el análisis valorativo de los elementos de convicción con que se cuenta, y que hacen prueba plena en la presente sustanciación, en términos de los artículos 93 fracción II, 129, 130, 197, 202 y 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, como lo enseña el criterio acuñado por los tribunales federales en la tesis de la Octava Época, consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIV, noviembre de 1994, en la página 450, del rubro FUNDAMENTACION Y MOTIVACION, CONCEPTO DE.

En esa virtud, se colige que el Veto de manera alguna entraña un incumplimiento a las disposiciones y principios constitucionales invocadas por el recurrente, consistentes en que *“todas las autoridades, en el ámbito de su competencia, tienen la obligación de promover, respetar, proteger, y garantizar los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de los Tratados Internacionales que el Estado Mexicano es parte, solicito que esta autoridad realice una interpretación conforme a la letra de la Carta Magna en materia de derechos humanos laborales, y se aplique en mi beneficio el principio pro persona, consagrado en el artículo 1o. constitucional, para que se resuelva a mi favor, pues el Comité de selección responsable no lo hizo. ...”*(sic), en función directa de que su ejercicio se encuentra previsto por las disposiciones legales y administrativas en consulta, y en las que se prevé que en la etapa de Determinación, el Superior Jerárquico del puesto y Presidente, está autorizado para ejercerlo, habida cuenta de que las cuestiones sobre constitucionalidad de los que se duele el ahora recurrente, según el principio de supremacía constitucional, incluso la relativas a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos humanos y Protocolo de San Salvador, vinculadas con las disposiciones legales que rigen la oposición del Veto en la persona del candidato finalista considerado apto para ocupar el puesto, de manera alguna inciden en el ámbito competencial de esta autoridad, en tanto que la competencia de esta autoridad versa única y exclusivamente sobre la materia de legalidad afecta a la aplicación de las disposiciones legales y administrativas que rigen la oposición del Veto, a la luz de los agravios esgrimidos, según lo establecido por los artículos 76, 77 y 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 97 y 98 de su Reglamento y 26, fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

Por su parte, la convocante se pronunció en el sentido de: *“Manifestaciones infundadas, si bien, como lo señala el propio recurrente, el artículo 1º, constitucional en su segundo párrafo prevé la interpretación conforme de la legislación secundaria no sólo frente a las disposiciones protectoras de los derechos humanos previstos en la Constitución, sino también a los Tratados Internacionales de los que México es parte; también lo es que no por ese simple hecho se le deba otorgar la plaza que desea cuando en derecho no le corresponde, ello al no haber sido apto para ocupar el puesto al carecer de los conocimientos necesarios que requiere el puesto. En efecto, en ningún momento se violan los derechos humanos del recurrente, pues sería ilógico lo que pretende el recurrente, pues no por el simple hecho de citar el principio pro persona y solicitar que se haga uso del control de convencionalidad se dicte una resolución a su favor, cuando en la especie no le corresponde. Así, no se viola derecho humano alguna, toda vez que el recurrente está concursando por una plaza, en el cual, si no cumple con los requisitos que requiere la plaza no puede ocuparla y no por ese simple hecho se le violan sus derechos humanos, pues de lo contrario, cualquiera que concursara, cumpliera o no con los requisitos, tendría derecho a ocupar la plaza, lo que resulta ilógico. Asimismo, una convocatoria para concursar por una plaza no puede considerarse violatoria de los derechos humanos de persona alguna, pues se trata de elegir a la persona*



que mejor cumpla con el perfil para ocupar la plaza concursada y no cualquiera que crea tener derecho basando su defensa en una supuesta violación sus derechos humanos al no haber resuelto en su favor. El recurrente manifiesta que debe ser tratado con igualdad de oportunidades y con imparcialidad; lo que en la especie aconteció, toda vez que al realizar de nueva cuenta la entrevista fue con total apego a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, tal y como se puede observar de la sesión ordinaria número 459 de 2018, Reposición de las Etapas de Entrevista y Determinación.” (sic)

Al respecto, es de precisar que a consideración de esta autoridad, la facultad ejercida por el Presidente del Comité Técnico de Selección de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la ocupación de la plaza de Director de Políticas de Desarrollo Productivo, en términos del artículo 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública del Distrito Federal, ya que como ha quedado debidamente establecido, la legalidad de dicho veto se debió atendiendo a un razonamiento en cuanto a su decisión en el acta correspondiente, incluso se considera cumplió con la garantía de fundamentación y motivación en su modalidad reforzada, es decir, en ella se advierte la existencia de una consideración sustantiva, objetiva y razonable y no meramente formal de la norma aplicable, en el caso concreto.

A mayor abundamiento esta autoridad aprecia que el veto aplicado por la autoridad seleccionadora cumplió con emitirse de forma objetiva y razonable, ya que no solo se limitó a señalar que *“el candidato presentó significativas fallas en sus respuesta de la primera pregunta, la más grave de ella fue la falta de dominio y comprensión básica de conceptos económicos necesarios para el “análisis de políticas públicas sobre productividad” y el “análisis de estudios técnicos sobre productividad”, y con ello su incapacidad para identificar la definición de una falla de mercado y mencionar por lo menos dos ejemplos de políticas pública verticales (dirigidas a sectores específicos) para atender dichos problemas ... el candidato tampoco demostró un dominio claro de ejemplos de políticas públicas que mencionó, como queda de manifiesto en la transcripción de la entrevista, no se definió con claridad en qué consistía el problema de mercado que se estaba atendiendo, qué actores económicos participaban, qué acciones de política pública se implementaron y qué impacto, en su caso, tuvieron. Lo anterior denotó su experiencia en el tema. El candidato también presentó deficiencias importantes en la estructuración de la segunda pregunta ya que no pudo mencionar ninguna de las ventajas teóricas de políticas públicas verticales (dirigidas a sectores específicos), ni tampoco demostró un criterio y visión de otras consideraciones prácticas que deben tomarse en cuenta para el “análisis de estudios técnicos sobre productividad”. El candidato incluyó en su respuesta elementos que no corresponden con el tema que se preguntó, a pesar de que el Presidente le mencionó que su respuesta no correspondía con la pregunta realizada . La persona no resultó con capacidad, no obstante de contar con la calificación apenas por encima del mínimo, siendo cuestionable que conoce los conceptos básicos ni tampoco tener la capacidad de resolver problemas vinculados con la productividad económica, en particular con políticas públicas verticales (dirigidas a sectores específicos), lo cual devela deficiencias para atender un problema en el nivel de Director de la plaza que pretendió ocupar, al no tener capacidad de análisis que debiera corresponder con el grado de responsabilidad que se pretendía asumir.”(sic)*, dado que dicho puesto así lo requiere, sino que incluso explica en términos de los criterios CERP aplicados en la entrevista, entre los que destacan como aspectos deseados en el desahogo del planteamiento y para acreditar la falta de capacidad por el cual considera que dichas respuestas no reúnen esos elementos justificativos que permitieran **“Que identificara el contexto, la situación o tarea** relativa a que la identificación de fallas de mercado, así como de algún ejemplo de una política pública vertical nacional o internacional, que podría venir de la bibliografía publicada del concurso para la plaza de Director, así como tampoco en la segunda pregunta, las ventajas teóricas y prácticas necesarios para el análisis de políticas verticales, lo cual no se presentó ni refirió que cuando ocupó unos de los puestos de su trayectoria ni los vinculó al caso en particular. La **estrategia o acción** nunca la pudo concretar, lo cual era de esperarse ya que no se proporcionó una definición de falla de mercado, ni tampoco, en la segunda pregunta, las ventajas teóricas y prácticas necesarias para el análisis de políticas verticales (dirigidas a sectores específicos). El **resultado** no fue posible advertirlo con base en lo manifestado, ya que nunca dotó de elementos que permitieran advertir una definición de falla de mercado, así como de algún ejemplo de política pública vertical, identificando las fallas de mercado que ayudaron a resolver, y el impacto que han tenido, en su caso, que le permitiera plantear un caso concreto de política pública vertical. Tampoco en la segunda



*pregunta fue posible advertirlo ya que no se mencionó ninguna ventaja teórica o práctica necesaria para el "análisis de estudios técnicos sobre productividad", en particular de políticas públicas verticales (dirigidas a sectores específicos). Su **participación** con base en lo manifestado no fue posible identificarla, en ninguna de las dos preguntas, al no establecer una acción o línea de acción a seguir frente al tema planteado, esperando que fuera su participación con pleno conocimiento del tema, las fuentes de información y experiencia en resolver problemas analíticos enfocados en las tareas cotidianas de la plaza en concurso."(sic).*

En ese orden de ideas, se observa que dado que facultad de veto del superior jerárquico se establece como un mecanismo de control, este debe ser emitido con una motivación objetiva y razonable de las circunstancias concretas del caso que demuestren que dicha persona no es apta para ocupar el puesto, tal y como lo reseña el titular de esa institución al haber considerado cuidadosamente el caso, en tanto, se trataba de las acciones de cumplimiento de la resolución de 19 de septiembre de 2018, en la que incluso, se consideró la consecuencia de la prestación deficiente del servicio público, que perjudica directamente a la sociedad.

En estas condiciones, se puede concluir que en el caso planteado por el recurrente no se vislumbra una transgresión a los derechos humanos del recurrente, en virtud, que como ha quedado plenamente establecido en párrafos precedentes, no se advierte el incumplimiento de un deber o de una prohibición de carácter legal que impliquen una indebida o irregular actividad de la autoridad en el caso, el Comité Técnico de Selección, que implique una afectación real a su persona, sino llanamente se trata del ejercicio de un derecho que legalmente le asiste a Presidente del Comité y Superior Jerárquico del puesto, y que en caso, de la transgresión a esos derechos, permite a las personas acudir a los mecanismos administrativos y jurisdiccionales diseñados específicamente para los supuestos respectivos, a través de los cauces legales correspondientes.

En relación a la solicitud planteada por el hoy recurrente en escrito de recurso de revocación sin fecha, en cuanto a que "*Solicito a esa autoridad me declare ganador del concurso 78209 de la plaza de Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo de la Unidad de Productividad Económica de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y atendiendo el principio pro persona ...*" (sic), debe indicarse que los artículos 29 y 75, fracción VII, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 29, 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, otorgan al Comité Técnico de Selección plena jurisdicción para deliberar y, en su caso, seleccionar por mayoría y/o por unanimidad al candidato finalista que en su caso resulte ganador, de tal modo que la sola circunstancia de que se acrediten las evaluaciones de conocimientos, habilidades, experiencia y mérito, incluso la correspondiente a la entrevista, no se constituye en una condicionante para ser declarado Ganador, sino que ello emana del proceso deliberativo atribuido única y exclusivamente al Comité Técnico de Selección, y que al efecto se materializa durante el desarrollo de la etapa de Determinación.

En ese sentido, la solicitud de mérito es inconsecuente con el marco normativo que rige la actuación de esta autoridad, en razón de que los artículos 76, 77 y 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 97 y 98 de su Reglamento y 26, fracción III, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, de manera alguna prevén que a través de la instancia impugnativa de recurso de revocación se asuman atribuciones que en estricto sentido inciden en el ámbito competencial del Comité Técnico de Selección del puesto de Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo de la Unidad de Productividad Económica de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en debida observancia al principio de Legalidad, previsto por los artículos 2 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y 4, fracción I, de su Reglamento.

Consecuentemente, es dable aseverar que en el contexto de las consideraciones esgrimidas por esta autoridad, no se encuentra acreditado la transgresión de los principios de Legalidad al que el ordenamiento reglamentario refiere que "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.”, en términos de las consideraciones de fundamento y motivo externadas en esta resolución.

Por lo expuesto y fundado, es de resolverse y se

RESUELVE

PRIMERO.- Se confirman las resoluciones de Veto y declaración de Desierto del concurso del puesto de Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo de la Unidad de Productividad Económica de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a que se contrae el “Acta Sesión Ordinaria Número 459 de 2018 Reposición de la Etapas de Entrevista y determinación” de 6 de noviembre de 2018, en términos del Considerando Segundo de esta resolución.

SEGUNDO.- Comuníquese esta resolución al Comité Técnico de Selección de la Secretaría de la Función Pública, a través del Director General de Recursos Humanos y Secretario Técnico del propio Comité, e igualmente, notifíquese al recurrente.

Al efecto, devuélvanse el expediente formado con motivo del concurso público y abierto para ocupar el puesto de Dirección de Políticas de Desarrollo Productivo, previa certificación que obre en el expediente en que se actúa de las constancias objeto de análisis en la presente resolución incluso el audio de la entrevista.

De igual forma, el Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección deberá realizar las acciones correspondientes para preservar las constancias del expediente en los términos en que se proporcionó a esta autoridad.

TERCERO.- Comuníquese esta resolución a la Representante de la Secretaría de la Función Pública, para efectos de la certificación del proceso de selección y su resultado final, en términos de los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 42 y 97 de su Reglamento.

CUARTO.- El recurrente podrá acudir en controversia ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, atento a lo señalado en el artículo 80 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

QUINTO.- 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 de Recursos de Revocación previa designación con número de oficio 100.4.-104 de 7 de enero de 2019, con adscripción a la Dirección General Adjunta de Procedimientos y Servicios Legales adscrita a la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, a los *veintiún días del mes de febrero de dos mil diecinueve*. Para los efectos legales conducentes.- Conste.


Rodolfo Javier Jiménez Zárate