



Versión Pública Autorizada			
Unidad Administrativa:	Unidad de Asuntos Jurídicos/Dirección de Recursos		
Documento:	Resolución de fecha 09/07/20 que recayó al expediente RR/008/SFP/2020		
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 uno (31) fojas		
Fundamento legal:	Arts. 9, 16, 113, frs. I 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, así como el nombre de particulares o terceros.
Nombre y Firma del Titular del Área o Unidad Administrativa	 MTRO. MANUEL GARCÍA GARFIAS. TITULAR DE LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS.		
Autorización por el Comité de Transparencia:	Décima Quinta Sesión Ordinaria de 19 de abril de 2023.		

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

xy
mm





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, 2, 7, 18, 24 y 28	Artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.	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, 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

Expediente: **RR/008/SFP/2020**

RESOLUCIÓN RECURSO DE REVOCACIÓN

En la Ciudad de México, a los nueve días del mes de julio dos mil veinte.-----

Visto, para resolver en definitiva los autos del expediente **RR/008/SFP/2020** integrado con motivo de la recepción del escrito de veintinueve de enero de dos mil veinte, suscrito por el **C. [REDACTED]** con folio de participación número **8-86850**, por el cual interpone Recurso de Revocación, en contra de la determinación final emitida por el Comité Técnico de Selección en el concurso **86850**, para la ocupación del puesto denominado "*Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles*" adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto **27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N**, y; -----

RESULTANDOS

I. Mediante escrito de fecha veintinueve de enero de dos mil veinte, recibido en esa misma fecha en la oficialía de partes de esta Unidad de Asuntos Jurídicos, el **C. [REDACTED]** interpuso recurso de revocación en contra de la determinación final emitida por el Comité Técnico de Selección dictada en el concurso **86850**, para la ocupación del puesto denominado "*Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles*" adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto 27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N (visible a fojas 1 a 4 de actuaciones). -----

II. Por acuerdo de treinta de enero de dos mil veinte, se admitió a trámite el recurso de revocación interpuesto por el recurrente, radicado bajo el número de expediente administrativo **RR/008/SFP/2020**; acordándose solicitar información relacionada con el procedimiento de selección (visible a fojas 5 a 7 de actuaciones). -----

III. Mediante oficio **110.UAJ/712/2020**, de diez de febrero de dos mil veinte, esta Unidad Administrativa solicitó al Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección, diversa información relacionada con el proceso de selección del concurso **86850**, para la ocupación del puesto denominado "*Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles*" adscrito a la Secretaría de la Función Pública (visible a foja 9 de actuaciones).

Solicitud que tuvo respuesta mediante oficio **510/DGRH/DICP/013 BIS./2019**, de catorce de febrero de dos mil veinte, por el cual el Secretario Técnico del Comité Técnico de Selección remitió informe y copia certificada del expediente original del concurso **86850** (visible a fojas 20 a 24 de actuaciones). -----

Nombre de particular(es) o tercero(s): 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 o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAF, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPSO.

Página 1



IV. Mediante oficio **110.UAJ/713/2020**, de diez de febrero de dos mil veinte, esta Unidad Administrativa solicito al Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, diversa información relacionada con el proceso de selección del concurso **86850**, para la ocupación del puesto denominado "Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles" adscrito a la Secretaría de la Función Pública (visible a foja 8 de actuaciones).-----

En fecha dieciocho de febrero de dos mil veinte, se recibió en esta Unidad Administrativa, el oficio **SSFP/408/DGDHSPC/048/2020**, de 13 del mismo mes y año, suscrito por el Director General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de la Función Pública, por el cual remitió diversa información relacionada con el concurso **86850**, del puesto denominado "Jefe (a) de departamento de Bienes Muebles e Inmuebles". (visible a foja 16 a 19 de actuaciones). -----

V. Mediante Oficio **110.UAJ/776/2020**, de once de febrero de dos mil veinte, esta Unidad Administrativa, solicitó a la Representante de la Secretaría de la Función Pública en el Comité Técnico de Selección, lleve a cabo la certificación del procedimiento de selección y resultado final del concurso **86850** para la ocupación del puesto denominado "Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles" adscrito a la Secretaría de la Función Pública (visible a foja 10 de actuaciones). -----

Mediante oficio sin número, de dieciocho de febrero de dos mil veinte, la Representante de esta Secretaría en el Comité Técnico de Selección, correspondiente al concurso **86850**, comunicó a esta autoridad que, el cinco de febrero del presente año, llevó a cabo la certificación del proceso de selección de marras, en virtud de que lo realizó antes de que se le notificara el oficio del párrafo inmediato anterior (visible a foja 25).----

VI. Por acuerdo de veinte de febrero de dos mil veinte, se tuvieron por desahogados los requerimientos realizados en el auto admisorio de treinta de enero del año en curso, formulados a la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, a la Secretaría Técnica y a la Representante de la Secretaría de la Función Pública del Comité Técnico de Selección del concurso **86850** para el puesto denominado "Jefe (a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles", ordenando agregar a autos los informes y documentales remitidas por las autoridades oferentes; asimismo, se puso a disposición del recurrente las constancias del expediente en que se actúa para la formulación de alegatos, proveído debidamente notificado el veinticuatro del mismo mes y año (visible a fojas 26 y 27 de las actuaciones) -----

VII. A través del escrito de veintisiete de febrero de dos mil veinte, el **C. [REDACTED]** desahogó la vista ordenada en auto de veinte del mismo mes y año, e hizo valer sus alegatos en el presente procedimiento (visible a fojas 30 a 32 de actuaciones).-----

Nombre de particular(es) o tercero(s): 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 o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAMP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.





VIII. Por acuerdo de veintiocho de febrero de dos mil veinte se tuvo por desahogada en tiempo y forma la vista ordenada en auto de veintisiete del mismo mes y año, así como por realizadas las manifestaciones del recurrente en vía de alegatos, colocando los autos en estado de resolución (visible a foja 33 de las actuaciones) -----

Resulta procedente el dictado de la resolución que en derecho corresponde, en términos del artículo 77, fracción VI, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en los términos siguientes: -----

CONSIDERANDOS

PRIMERO.- Competencia. El Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública, es autoridad competente para sustanciar y resolver el presente recurso de revocación en materia de Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, con fundamento en lo dispuesto 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 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 3 letra A, fracción VI, 16, fracción XII, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública publicado el Diario Oficial de la Federación el diecinueve de julio de dos mil diecisiete y Cuarto Transitorio del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública vigente. -----

SEGUNDO.- Oportunidad del recurso. El recurso de revocación a resolver se promovió dentro del plazo legal establecido en el artículo 76 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, al haberse presentado dentro de los diez días siguientes contados a partir de que se publicó en el Sistema Informático *Trabajaen*, la determinación del Comité Técnico de Selección, el cual fue emitido el **veintidós de enero de dos mil veinte**, por tanto, el plazo transcurrió del **veintitrés de enero al seis de febrero de dos mil veinte**, sin contar los días veinticinco y veintiséis de enero y uno y dos de febrero por ser sábados y domingos, por lo que, si el recurrente presentó su escrito de revocación el **veintinueve de enero de dos mil veinte**, es evidente que lo presentó dentro del plazo legal establecido por la ley. -----

TERCERO.- Estudio de los argumentos del recurrente. En principio, el recurrente se inconforma en contra de la determinación final emitida por el Comité Técnico de Selección en el concurso **86850**, para la ocupación del puesto denominado "*Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles*" adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto **27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N**, publicada en el Sistema Informático Trabajaen, el veintidós de enero de dos mil veinte, **en la que el Presidente del Comité Técnico de Selección, ejerció la facultad de veto conforme a lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal,** y declaró desierto dicho concurso. -----



Para mayor comprensión, esta autoridad analizará todos y cada uno de los agravios vertidos por el recurrente en su escrito de revocación, los cuales serán individualizados con la finalidad de atender cada uno de ellos con mayor claridad, lo que se hace de la siguiente manera: -----

a) En su escrito inicial de interposición del recurso de revocación, el recurrente manifestó medularmente lo siguiente: -----

"En apego a este recurso impugno la determinación del Presidente del Comité Técnico de Selección (CTS) de emitir un Veto a mi participación en el concurso, donde resultaba ganador, provocando que este se declare desierto, dado que yo era el único candidato que aprobó cada una de las etapas correspondientes. Habiendo cumplido con todos los requisitos que pide el artículo 21 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en específico lo indicado en la Fracción III, que a la letra dice: "Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público", esta decisión del Presidente del CTS transgrede los principios rectores de legalidad, objetividad y competencia por mérito del Servicio Profesional de Carrera. Si bien el artículo 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal indica que el Presidente del CTS tiene derecho a oponer su veto a la selección aprobada por los demás miembros del consejo, considero que no existe un argumento razonado para dicha acción, de ahí que se enuncie la transgresión a los principios anteriormente mencionados..." (Sic).

De la transcripción anterior, podemos observar claramente que el recurrente se duele del ejercicio de la facultad de veto por parte del Presidente del Comité Técnico de Selección, dentro del procedimiento de selección **86850**, al considerar que el veto no se encuentra debidamente razonado; por su parte, el Comité Técnico de Selección, en el **Acta de Sesión Ordinaria 016/2020, del concurso 86850, de veinte de enero de dos mil veinte**, en el numeral 7, denominado "*Etapa de determinación*", en la parte que interesa, se determinó medularmente lo siguiente: -----

*"En mi calidad de Presidente del Comité Técnico de Selección del puesto denominado **Jefe (a) de Departamento de bienes Muebles e Inmuebles** y con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 37 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, ejerzo mi derecho de veto en función de que el único candidato finalista identificado en el sistema con el folio **8-86850**, ofreció una respuesta al planteamiento formulado, sin fundar, ni motivar la misma conforme se esperaría, desde el punto normativo a la pregunta realizada consistente en:*

1. *¿El supuesto de que alguien del personal o de la plantilla de las empresas que prestan sus servicios los cuales tiene a su cargo, alguien fuera objeto de hostigamiento o acoso sexual cual sería el proceso que se debe seguir para resolverlo?*

Respuesta esperada: En los casos que se tenga de acoso y hostigamiento sexual, se debe dar seguimiento con fundamento en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. El cual nos indica que en primera instancia la presunta víctima podrá acudir,

- a) *Personal consejera.*
- b) *Comités.*
- c) *Órganos Internos de Control*

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento y acoso sexual.

La persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá contar por escrito y estar firmada, así mismo el consejero le explicará los pasos a seguir hasta la conclusión del proceso.



La respuesta del candidato con folio 8-865850 fue que en primera instancia él valoraría la situación con la finalidad de detectar si el caso era real...

Es importante destacar que desconoce el protocolo a seguir en estos casos, por lo que al intervenir, lejos de dar una solución estaría involucrándose erróneamente en el caso ya que no está facultado para valorar estos casos.

Para ocupar el puesto de **Jefe (a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles** es importante conocer y seguir el protocolo antes mencionado, ya que por la cantidad de personal con la que cuenta a cargo directa o indirectamente y aunado a esto la dinámica del servicio de limpieza, hace que el día a día tenga una relación constante con todo el personal de la Secretaría, por lo que no se estaría exento de que sucediera un hostigamiento o acoso sexual, ya sea para con el personal de limpieza o el personal de limpieza para las y los Servidores Públicos.

Considerando:

Que el artículo 1 constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa...(Sic).

Una vez establecido lo anterior, es cierto que, como lo mencionó el recurrente en el agravio transcrito anteriormente, si la autoridad competente ejerce la facultad de veto debe estar debidamente razonada (fundada y motivada) en la determinación del acta correspondiente, como lo disponen los artículos 74, segundo párrafo, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, y 37 de su Reglamento, cuyo contenido es el siguiente: -----

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

Artículo 74.- Los Comités 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.

El Comité, al desarrollarse los procedimientos de ingreso actuará como Comité de Selección. 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. En estos actos, el representante de la Secretaría deberá certificar el desarrollo de los procedimientos y su resultado final.

(Énfasis añadido).

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

Artículo 37.- 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.

(Énfasis añadido).

De la transcripción anterior, es evidente que si el superior jerárquico ejerce la facultad de veto, esta debe ser debidamente razonada en el acta correspondiente, **situación que en el caso concreto sucedió**, pues, el Presidente del Comité Técnico de Selección, dentro del procedimiento de selección **86850**, ejerció la facultad de veto en el **Acta de Sesión Ordinaria 016/2020, del concurso 86850, de veinte de enero de dos mil veinte**, en el numeral 7, denominado **"Etapas de determinación"**, debidamente razonada, como se puede observar de la siguiente digitalización: -----

7. Etapa de Determinación:

Obtenidos los resultados de la entrevista, el Secretario Técnico integró el reporte de resultados de las calificaciones definitivas de los(las) candidatos(as), con fundamento en el artículo 32 de la Ley, 36 del Reglamento y los numerales 231, 232 y 237 del Manual, a efecto de establecer si se ha de considerar finalista y por ende, apto(a) para desempeñar el puesto sujeto al proceso de selección; tomando en cuenta que las Bases de la Convocatoria respectiva, establecen que



SIN TEXTO



FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Acta de la Sesión Ordinaria del Comité Técnico de Selección 016/2020, que declara desierto el concurso 86850



Área de Servicio Público en Igualdad de Oportunidades para Mujeres, Niños y Personas con Discapacidad

20 de enero del 2020

Convocatoria 349

el puntaje mínimo de aptitud es de 60 puntos, obtenidos de la suma de las etapas II, III y IV, de acuerdo con el Sistema de Puntuación General.

Al respecto y, de conformidad con los art 2, 3 fracción V, 13 fracción II, 25, 26, 28 al 33, 74 y 75 fracciones III y VII de la Ley, 2 fracciones III, V, VI y IX, 5 fracción II inciso a), 17, 18, 29, 32, 34 al 40, 42, Tercero y Séptimo Transitorios de su Reglamento; en los numerales 225 al 245 del Manual, el CTS determina:

Que, con base en los resultados obtenidos en la entrevista, el candidato [REDACTED] participante con número de folio 8-86850, se convierte en el (la) candidato(a) finalista al haber obtenido una puntuación superior a 60 puntos en el Sistema de Puntuación General dentro del Procedimiento de Selección.

Acto seguido, de conformidad con el numeral 235 del Manual y con base en la escala de calificaciones sugeridas en los Criterios de Evaluación de para la Entrevista, los integrantes del CTS determinan lo siguiente:

1. La Representante de la Secretaría de la Función Pública emite su calificación y señala que el candidato proporcionó una respuesta regular, ya que lo aportado no guarda relación con los cuestionamientos realizados.
2. El Secretario Técnico emite su calificación, sin embargo, reconoce que el candidato mostró conocimiento básico respecto de la pregunta, faltó comprensión de la situación planeada.
3. El Presidente emite su calificación y determina ejercer su derecho a veto bajo su estricta responsabilidad con fundamento en los artículos 74 de la Ley y 37 de su Reglamento, de conformidad con el siguiente razonamiento:

En mi calidad de Presidente del Comité Técnico de Selección del puesto denominado Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles y con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 37 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, ejerzo mi derecho de veto en función de que el único candidato finalista identificado en el sistema con el folio 8-86850, ofreció una respuesta al planteamiento formulado, sin fundar, ni motivar la misma conforme se esperaba desde el punto normativo a la pregunta realizada consistente en:

1. ¿El supuesto de que a alguien del personal o de la plantilla de las empresas que prestan sus servicios los cuales tiene a su cargo, alguien fuera objeto de hostigamiento o acoso sexual cual sería el proceso que se debe seguir para resolverlo?

Respuesta esperada: En los casos que se tenga de acoso y hostigamiento sexual, se debe dar seguimiento con fundamento en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. El cual nos indica que en primera instancia la presunta víctima podrá acudir.

- a) Persona consejera.
- b) Comités.
- c) Órganos Internos de Control

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la Persona consejera, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para denunciar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

La Persona consejera auxiliará en la narrativa de los hechos a la presunta víctima, la cual deberá constar por escrito y estar firmada, así mismo el consejero le explicará los pasos a seguir hasta la conclusión del proceso.

La respuesta del candidato con folio 8-86850 fue que en primera instancia él valoraría la situación con la finalidad de detectar si el caso era real.

Nombre de particular(es) o tercero(s): 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 o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAIIP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



Es importante destacar que desconoce el protocolo a seguir en estos casos, por lo que al intervenir así, lejos de dar una solución estaría involucrándose erróneamente en el caso ya que no está facultado para valorar estos casos.

Para ocupar el puesto de Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles es importante conocer y seguir el protocolo antes mencionado, ya que por la cantidad de personal con la que cuenta a cargo directa o indirectamente y aunado a esto la dinámica del servicio de limpieza, hace que el día a día tenga una relación constante con todo el personal de la Secretaría, por lo que no se estaría exento de que sucediera un hostigamiento o acoso sexual, ya sea para con el personal de limpieza o del personal de limpieza para las y los Servidores Públicos.

Considerando:

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en Inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer;

Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;



Ahora bien, esta autoridad determina que los argumentos vertidos por el recurrente son **infundados**, pues, como se puede apreciar de las digitalizaciones anteriores, el Presidente del Comité Técnico de Selección, en el numeral 7, del Acta de la Sesión Ordinaria del Comité Técnico de Selección 016/2020, **fundó y motivó el razonamiento por el cual determinó ejercer la facultad del veto**. -----

Respecto al argumento en el que el recurrente manifiesta que era el único concursante que acreditó las etapas del procedimiento de selección del concurso **86850**, se debe establecer que, de las constancias que obran en el expediente que se resuelve se observa que efectivamente él fue el único que aprobó las etapas del referido concurso, lo que, en términos de los criterios establecidos en la convocatoria, lo hizo "apto" para desempeñar el servicio público; sin embargo, eso no obliga a la autoridad a declararlo ganador del concurso como se demostrará a continuación. -----

De acuerdo con la **teoría de los derechos adquiridos**, para determinar si el sólo hecho de haber acreditado las etapas en el procedimiento de selección lo hacen



ganador o únicamente "apto" en términos cuantitativos, para el desempeño del servicio público es necesario precisar que, si el recurrente tenía dentro de su haber jurídico los derechos que considera hoy violados en su perjuicio, o bien, si se trataba exclusivamente de una **expectativa de derecho**.

En el concurso **86850**, para la ocupación del puesto denominado "Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles" adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto **27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N**, el hoy recurrente aprobó las etapas correspondientes, lo que **no lo hace ganador del concurso, sino únicamente "apto" y susceptible a ser declarado ganador**.

Sirve de apoyo a lo anterior, lo establecido en el artículo 21, fracción III, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en relación con los artículos 174 y 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, en los que se puede apreciar claramente que **acreditar las etapas del procedimiento de selección, es un requisito esencial para ser "apto", susceptible a ser declarado ganador**; artículos que se transcriben a continuación para pronta referencia:

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

Artículo 21.- El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:
(...)

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

(Énfasis añadido)

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.

174. Toda persona que ingrese al Sistema para ocupar un puesto en el mismo deberá cubrir los requisitos establecidos en el perfil del puesto y aquellos establecidos en las bases de la convocatoria.
(...)

El requisito establecido en la fracción III del artículo 21 de la Ley, se tendrá por acreditado cuando el aspirante sea considerado finalista por el CTS, **toda vez que tal circunstancia implica ser apto para el desempeño del puesto en concurso y susceptible de resultar ganador del mismo.**

232. Se consideran finalistas a los candidatos que acrediten el puntaje mínimo de calificación en el sistema de puntuación general, esto es, que hayan obtenido un resultado aceptable para ser considerados aptos para ocupar el puesto sujeto a concurso en términos de los artículos 32 de la Ley y 40, fracción II de su Reglamento.

(Énfasis añadido)

Bajo esta óptica, se puede llegar a la conclusión que, **participar en un proceso de selección y ser ganador es una expectativa de derecho**, pues, con el simple hecho de acreditar las etapas de selección **no se puede considerar al concursante como ganador**, ya que, existe la figura jurídica del veto; aunado al hecho de que, un concursante no



adquiere el derecho pretendido (ser declarado ganador) hasta en tanto no sea declarado como tal en la etapa de determinación, en la que el Comité Técnico de selección elegirá entre los finalistas o tomará en cuenta lo dispuesto por los artículos 37, 38 y 40 del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, tal como aconteció en el caso que nos ocupa, cuando el Presidente del citado Comité ejerció la facultad de veto. -----

Robustece lo anterior el siguiente criterio jurisprudencial sustentado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Segunda Parte, páginas dos mil seiscientos ochenta y tres y siguiente, que resulta aplicable a lo antes considerado, es del texto siguiente: -----

"RETROACTIVIDAD. TEORÍAS SOBRE LA.- Sobre la materia de irretroactividad, existen diversidad de teorías, siendo las más frecuentes, la de los derechos adquiridos y de las expectativas de derecho y la de las situaciones generales de derecho y situaciones concretas o situaciones abstractas y situaciones concretas, siendo la primera, el mandamiento de la ley, sin aplicación concreta de la misma. El derecho adquirido es definible, cuando el acto realizado introduce un bien, una facultad o un provecho al patrimonio de una persona, y el hecho efectuado no puede afectarse ni por la voluntad de quienes intervinieron en el acto, ni por disposición legal en contrario; y la expectativa de derecho es una esperanza o una pretensión de que se realice una situación jurídica concreta, de acuerdo con la legislación vigente en un momento dado. En el primer caso, se realiza el derecho y entra al patrimonio; en el segundo, el derecho está en potencia, sin realizar una situación jurídica concreta, no formando parte integrante del patrimonio; estos conceptos han sido acogidos por la Suprema Corte, como puede verse en las páginas 226 y 227 del Apéndice al Tomo L del Semanario Judicial de la Federación, al establecer: 'Que para que una ley sea retroactiva, se requiere que obre sobre el pasado y que lesione derechos adquiridos bajo el amparo de leyes anteriores, y esta última circunstancia es esencial'. 'La ley es retroactiva cuando vuelve al pasado para cambiar, modificar o suprimir los derechos individuales adquiridos'. 'Al celebrarse un contrato, se crea una situación jurídica concreta, que no puede destruirse por la nueva ley, si no es incurriendo en el vicio de retroactividad. Si una obligación ha nacido bajo el imperio de la ley antigua, subsistirá con los caracteres y las consecuencias que la misma ley le atribuye'."

(Énfasis añadido)

El propio Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, definió los derechos adquiridos y las expectativas de derecho en la jurisprudencia visible en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Primera Parte, página seiscientos cincuenta y cinco, que es del texto siguiente: -----

"DERECHOS ADQUIRIDOS Y EXPECTATIVAS DE DERECHO, CONCEPTO DE LOS, EN MATERIA DE RETROACTIVIDAD DE LEYES.-El derecho adquirido se puede definir como el acto realizado que introduce un bien, una facultad o un provecho al patrimonio de una persona, y ese hecho no puede afectarse, ni por la voluntad de quienes intervinieron en el acto, ni por disposición legal en contrario; la expectativa del derecho es una pretensión de que se realice una situación jurídica concreta, conforme a la legislación vigente en un momento determinado."

(Énfasis añadido)

De lo anteriormente expuesto, es claro que **el recurrente sólo contaba con la expectativa de derecho** respecto del puesto que concursaba, ya que, no bastaba con que acreditara todas las etapas del proceso de selección, sino que además era necesario que fuera declarado ganador por el Comité Técnico de Selección en la etapa de determinación correspondiente, lo cual, en el caso concreto no sucedió; por lo tanto, los argumentos en



estudio resultan **infundados**. Es necesario reiterar que, el simple hecho de que acredite las etapas en el procedimiento de selección lo hace "apto", susceptible a ser ganador del concurso, mas no obligatoriamente ganador, por tanto, **se encuentra ante una expectativa de derecho, hasta en tanto no se declare ganador por el citado Comité.**---

La facultad del veto establecida en los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y el 37 de su reglamento, constituye una facultad inserta dentro de un esquema legal del servicio profesional de carrera en la administración pública federal, la cual tiene como objetivo 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 el artículos 109, fracción III, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** -----

Esta facultad o derecho que tiene el presidente del Comité Técnico de Selección (normalmente el superior jerárquico de la plaza a concurso) de ejercer el veto, **atiende a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que todo servidor público debe observar en el desempeño de sus funciones**, por lo que, dentro del concurso de selección, si el Presidente del Comité Técnico de Selección estima que la persona que concursa no cumple con dichos principios, aun cuando haya acreditado todas las evaluaciones anteriores, legalmente puede ejercer, por única ocasión, el derecho al veto, tal como aconteció en el presente asunto. -----

Sirviendo de apoyo el siguiente criterio: -----

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

¹ 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

¹ Registro: 2004112, Décima Época, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXII, Julio de 2013, Tomo 1, Materia(s): Administrativa, Tesis: 1a. CCXII/2013 (10*), Página: 577.



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)

Por tanto, esta autoridad resolutora estima legal declarar que el Presidente del Comité Técnico de Selección del concurso **86850**, para la ocupación del puesto denominado “Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles” adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto **27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N**, razonó correctamente el ejercicio del veto, fundando y motivando su determinación. -----

Igualmente, se determina que, el participar en un proceso de selección se está ante una expectativa de derecho y no ante un derecho adquirido, ya que: i) el acreditar las etapas de selección no hacen inmediatamente ganador al concursante, pues, existe la facultad de veto; y, ii) un concursante adquiere el ejercicio de su derecho como ganador hasta que es determinado así por el Comité Técnico de Selección en la etapa de determinación; por tanto, se concluye que los argumentos vertidos por el recurrente son **infundados.** -----

b) El recurrente hizo valer en su escrito de revocación, adicionalmente, los siguientes agravios: -----

1. La respuesta que asienta el Presidente en el acta no describe el planteamiento completo que yo expresé y difiere totalmente de lo expuesto en el acta.

Mi respuesta a la pregunta consistió en expresar que de acuerdo con mi experiencia lo primero sería realizar una investigación de que fue lo que sucedió para conocer el camino de acción a tomar. Recomendando hablar con las partes involucradas, si fuera posible, tratando el tema con delicadeza y sobre todo con empatía. Teniendo conocimiento de la situación, actuaría conforme al procedimiento administrativo aplicable con el Órgano interno de control, basado en las diferentes leyes que nuestro congreso ha emitido en años recientes como la Ley de Acceso a la Mujeres a una vida sin violencia y la Ley de equidad entre mujeres y hombres.

Considero por lo anterior, que en ningún momento argumente que yo valoraría si fuese cierta o falsa la situación hipotética en cuestión. Por esta razón, asevero que la respuesta asentada en el acta difiere con mi planteamiento y no es justificable para considerarla como argumento que fundamenta el veto. (Sic).

Por lo que hace al argumento transcrito anteriormente, esta autoridad estima pertinente señalar que el recurrente se limita a realizar afirmaciones sin sustento jurídico



alguno y conclusiones no demostradas, por tanto, no puede considerarse un verdadero razonamiento, pues, se limita a manifestar que el Comité Técnico de Selección no transcribió literalmente, en el **Acta de Sesión Ordinaria 016/2020, del concurso 86850, de veinte de enero de dos mil veinte**, lo manifestado por él en la etapa de entrevistas, sin realizar un análisis lógico jurídico que permita siquiera presumir la existencia de un agravio en su contra, por lo que es pertinente desestimar el mismo por ser notoriamente **inoperante**.

Sirviendo de apoyo el siguiente criterio: -----

CONCEPTOS O AGRAVIOS INOPERANTES. QUÉ DEBE ENTENDERSE POR "RAZONAMIENTO" COMO COMPONENTE DE LA CAUSA DE PEDIR PARA QUE PROCEDA SU ESTUDIO. ²De acuerdo con la conceptualización que han desarrollado diversos juristas de la doctrina moderna respecto de los elementos de la causa petendi, se colige que ésta se compone de un hecho y un razonamiento con el que se explique la ilegalidad aducida. Lo que es acorde con la jurisprudencia 1a./J. 81/2002, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que la causa de pedir no implica que los quejosos o recurrentes pueden limitarse a realizar meras afirmaciones sin sustento o fundamento, pues a ellos corresponde (salvo en los supuestos de suplencia de la deficiencia de la queja) exponer, razonadamente, por qué estiman inconstitucionales o ilegales los actos que reclaman o recurren; sin embargo, no ha quedado completamente definido qué debe entenderse por razonamiento. Así, conforme a lo que autores destacados han expuesto sobre este último, se establece que un razonamiento jurídico presupone algún problema o cuestión al cual, mediante las distintas formas interpretativas o argumentativas que proporciona la lógica formal, material o pragmática, se alcanza una respuesta a partir de inferencias obtenidas de las premisas o juicios dados (hechos y fundamento). Lo que, trasladado al campo judicial, en específico, a los motivos de inconformidad, un verdadero razonamiento (independientemente del modelo argumentativo que se utilice), se traduce a la mínima necesidad de explicar por qué o cómo el acto reclamado, o la resolución recurrida se aparta del derecho, a través de la confrontación de las situaciones fácticas concretas frente a la norma aplicable (de modo tal que evidencie la violación), y la propuesta de solución o conclusión sacada de la conexión entre aquellas premisas (hecho y fundamento). Por consiguiente, en los asuntos que se rigen por el principio de estricto derecho, una alegación que se limita a realizar afirmaciones sin sustento alguno o conclusiones no demostradas, no puede considerarse un verdadero razonamiento y, por ende, debe calificarse como inoperante: sin que sea dable entrar a su estudio so pretexto de la causa de pedir, ya que ésta se conforma de la expresión de un hecho concreto y un razonamiento, entendido por éste, cualquiera que sea el método argumentativo, la exposición en la que el quejoso o recurrente realice la comparación del hecho frente al fundamento correspondiente y su conclusión, deducida del enlace entre uno y otro, de modo que evidencie que el acto reclamado o la resolución que recurre resulta ilegal; pues de lo contrario, de analizar alguna aseveración que no satisfaga esas exigencias, se estaría resolviendo a partir de argumentos no esbozados, lo que se traduciría en una verdadera suplencia de la queja en asuntos en los que dicha figura está vedada.

(Énfasis añadido)

La conclusión de que los argumentos del recurrente devienen **inoperantes** se alcanza porque, la afirmación realizada por el recurrente **conlleva la pretensión de que se analicen las preguntas, así como el criterio que fue tomado en consideración** por los integrantes del Comité Técnico de Selección **para calificar las respuestas realizadas por los participantes en el momento de la entrevista**, sin embargo, **no puede sustituirse al Comité Técnico de Selección para examinar el concurso**, pues, esto equivaldría a que esta autoridad realizara la evaluación de la etapa respectiva, esto es la entrevista, la cual **sólo está encomendada a quienes**, de acuerdo con las bases del concurso, **así se disponga**.

² Registro: 2010038. (V Región) 2o. J/1 (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 22, Septiembre de 2015, Pág. 1683.



En efecto, podemos observar el contenido de los artículos 29 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 17, 18, 29, primer párrafo, y 34, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, que son del tenor literal 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.
(Énfasis añadido)

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

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

(...)

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

- I. Instruir la integración del expediente del concurso de que se trate;
- II. Resolver dentro del plazo de noventa días naturales posteriores a la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, **los procedimientos de selección en que intervenga**, y
- III. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

(...)

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.

(...)

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.

(Énfasis añadido)

De la normatividad apenas transcrita se desprenden de manera clara que la selección es el **procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema.** Cuyo propósito es el **garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.** -----

Asimismo, de la interpretación armónica y sistemática encontramos **verdades jurídicas respecto de las atribuciones que otorga la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, a los Comités Técnicos de Selección** (órganos colegiados encargados del procedimiento de selección), mismas que son las siguientes: -----

A) A dichos Comités corresponde el llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso, y -----

B) Determinar los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, respectivamente; lo que conlleva establecer las **reglas de valoración o los elementos de valoración para cada concurso.** -----

Conforme a lo anterior, observamos de manera clara que el legislador dispuso que sólo el Comité Técnico de Selección cuenta con la atribución indelegable e insustituible de establecer los criterios de evaluación, esto es, **una valoración subjetiva establecida previamente al concurso.** -----

Tan fue el sentido de lo que persiguió el legislador que, observando el contenido del primer párrafo del artículo 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la





Administración Pública Federal, claramente establece que el recurso de revocación versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y **no en los criterios de evaluación que se instrumenten.** -----

Bajo este contexto, si la pregunta constituye un criterio de evaluación y, por ende, la valoración subjetiva de la respuesta, esta autoridad no puede entrar al estudio de dicha pregunta ni en la valoración de la respuesta que fuera emitida por el hoy recurrente, toda vez que, como ha quedado acreditado, no puede sustituirse al Comité Técnico de Selección para examinar el concurso, pues ello equivaldría a que realizara la evaluación de la entrevista relativa, la cual **sólo está encomendada a quienes de acuerdo con las bases de la convocatoria y concurso, así se disponga.** -----

Se reitera que, el criterio con el cual los integrantes del Comité Técnico de Selección calificaron al recurrente, en relación con la etapa de entrevista, no puede ser revisable por esta autoridad, en medida que no puede sustituirse al citado comité para examinar dicho concurso, pues, esto equivaldría a que la Unidad de Asuntos Jurídicos realizara la evaluación del examen de que se trata, lo cual sólo está encomendado a quienes, de acuerdo con la convocatoria del concurso, se les confirió tal atribución. -----

En todo caso, al analizar el procedimiento, esta autoridad podrá determinar si los requisitos ahí exigidos se ajustan o no a los principios de acceso por méritos y en igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes, 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 quienes han de ocupar el cargo o puesto a concurso; sin embargo, a esta autoridad no le es posible, ni formal ni materialmente, **determinar si las calificaciones otorgadas en la entrevista a cada concursante fueron o no correctas.** -----

Efectivamente, el criterio que se haya tomado en cuenta para calificar las respuestas emitidas por los participantes de un Concurso a los cuestionamientos formulados en la etapa de entrevista, **constituye una valoración subjetiva**, que no es revisable por la autoridad que sustancia y resuelve el recurso de revocación, habida cuenta que ésta no puede sustituirse al comité para examinar el concurso, ya que, ello equivaldría a que realizara la evaluación del examen o entrevista relativo, lo cual, como se dijo, está encomendado exclusivamente a quien, de acuerdo con las bases de la convocatoria, le corresponda hacerlo, en el caso concreto los miembros del Comité Técnico de Selección. -----

Tal conclusión se ve reforzada con la jurisprudencia número **2a./J. 31/2009** sustentada por la Segunda Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, visible en el Tomo XXIX, abril de dos mil nueve, **de aplicación obligatoria** a toda autoridad jurisdiccional, en términos del artículo 217 de la Ley de Amparo, cuyo rubro y texto son del tenor literal siguiente: -----



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.

(Énfasis añadido)

De ahí que las alegaciones referidas por el recurrente no puedan servir de base para analizar la pretendida ilegalidad del resultado de la etapa de entrevista y determinación en el concurso **86850**.

Ahora bien, el recurrente se duele que, en el **Acta de Sesión Ordinaria 016/2020, del concurso 86850, de veinte de enero de dos mil veinte**, supuestamente no se transcribió totalmente la respuesta que dio al Presidente del Comité Técnico de Selección en la etapa de entrevista, lo cual, en primera instancia, no constituye una violación al procedimiento, pues, ni en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, ni en su Reglamento, ni en el 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*, establecen disposición expresa que mencione que en el acta de determinación, se deba transcribir literalmente las respuestas vertidas por los concursantes en etapas anteriores.

En dado caso que se tenga que realizar una transcripción de las respuestas únicamente en la etapa de entrevista, tal como lo establece el artículo Tercero, numeral 229 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*, el cual, en la parte que interesa dispone lo siguiente: ---



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:

(...)

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.

(Énfasis añadido)

Situación que, se cumplió en el procedimiento de selección que nos ocupa, como se observa de las siguientes digitalizaciones: -----

FUNCIÓN PÚBLICA

REPORTE INDIVIDUAL



Comité Técnico de Selección

Nombre del Presidente Mtro Carlos Gómez Vera		Fecha 20/01/2020	
Nombre del puesto en concurso Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles		Código de puesto 27-514-1-M1C014P-0000789-E-C-N	
Nombre del candidato	Folio de Concurso 8-86850	Folio de Registro 102003809	
<p>Favor de escribir en el siguiente espacio las preguntas realizadas, a los (a) candidato(s) y las respuestas que proporcionó.</p> <p>¿En el supuesto de que a alguien del personal o de la plantilla de las empresas que prestan sus servicios de limpieza los cuales tendrían cargo, alguien fuera objeto de hostigamiento o acoso sexual ¿cuál sería el proceso que se debe seguir para resolverlo?</p> <p>Respuesta: Lo primero que realizaría sería una investigación preguntando y entrevistando a cada uno de los involucrados y vulneraría la situación, de acuerdo a mi experiencia lo haría con la finalidad de detectar si el caso es real o a algún de ellos está mintiendo, de esto forma tendrían elementos para actuar. Trataría de hablar con las partes con la finalidad de conciliar.</p> <p>Comentarios: de la respuesta del candidato se advierte que desconoce como actuar en una situación de este tipo con base en el marco legal aplicable. Derivado de lo anterior, la conducta descrita por el candidato sólo hace que se evidencie su desconocimiento del tratamiento en un caso de este tipo, sino que además vulnera la integridad y revictimiza →</p>			
Calificación Otorgada 40		Firma del Presidente Mtro Carlos Gómez Vera	

De la digitalización anterior, se puede observar claramente que, el Comité Técnico de Selección del concurso **86850**, en la etapa de entrevista, cumplió a cabalidad lo dispuesto por el artículo 229, de 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, procurando la transcripción tanto de la pregunta como de la

Nombre de particular(es) o tercero(s): 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 o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAMP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPPPPSO.



respuesta del ahora recurrente, por tanto, resulta **infundado** el argumento vertido por el recurrente. -----

La premisa sobre la cual está construido el argumento del recurrente carece de sustento, pues si bien es cierto cada uno de los miembros del Comité Técnico de Selección formuló su pregunta al concursante, procurando transcribir por completo las respuestas, no les resultaba imperativo. -----

En efecto, el verbo "procurar" utilizado en el artículo Tercero, numeral 229 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*, proveniente del latín **procurare**, es un verbo transitivo que denota la acción de conseguir algo que se quiere, **implica realizar esfuerzos o diligencias**; por tanto, el vocablo "procurando" usado, implicaba, para los integrantes del Comité, la facultad potestativa de formular las preguntas, tratando de transcribir las respuestas de los entrevistados, pero sin que existiera obligación de hacerlo así, ni su inobservancia podía viciar en modo alguno el resultado de la entrevista. -----

No es óbice mencionar que, el Comité Técnico de Selección del concurso **86850**, no se encontraba obligado a transcribir, en la etapa de determinación, las respuestas vertidas por el recurrente en la etapa de entrevista, por tanto, resulta **infundado** dicho argumento, determinando esta autoridad que, el procedimiento realizado por dicho Comité en la etapa de entrevista y en la determinación, cumple cabalmente con lo establecido en la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, su Reglamento y el *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*, resultando así **infundados** los argumentos vertidos por el recurrente en este sentido. -----

c) Por otra parte, en el escrito inicial de recurso de revocación, el actor manifestó medularmente lo siguiente: -----

II. Pese a no hacer mención específica del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, que el Presidente esperaba que señalara en mi respuesta; es importante recalcar que este documento no está enlistado en el temario de la convocatoria 349 así como tampoco se señala en los epígrafes de la Guía de Referencia en Materia de "Conocimientos sobre la Administración Pública Federal". Aun así, mencioné leyes que son base del protocolo.

Dado que los posibles concursantes a los puestos publicados por el Servicio Profesional de Carrera pueden o no tener experiencia o conocimientos del servicio público, se emite una guía para que se les pueda evaluar en las distintas etapas. El no conocer un documento en específico que incluso no está mencionado en la guía de conocimientos no puede representar un motivo de exclusión, sobre todo si consideramos que en el cuestionamiento se tratan temas que son en función de recibir capacitación cuando se ingresa a un nuevo empleo, sin importar si es la administración pública o el sector privado.



Hago énfasis en el hecho de que estoy consciente que concursé para un puesto de jefe de departamento, y que esta posición requiere liderazgo y objetividad para tomar decisiones, teniendo en cuenta que no soy autoridad máxima para valorar o tomar juicios que determinen la certeza o falsedad de un hecho que agravie un derecho humano. Así también, mis principios, valores, conocimientos y experiencia dictan que debo seguir las normas y procedimientos de la organización a la cual le respondo, por lo que primero debo conocer cuál es la situación, es decir, investigar acerca de lo sucedido para conocer el camino de acción que debo tomar.

Las Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera en el Capítulo III, Sección VIII, Etapa IV. Entrevistas, numeral 226, menciona que 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.

Los argumentos del recurrente son **inoperantes**. -----

La conclusión anterior se alcanza porque, la afirmación realizada por el recurrente **conlleva la pretensión de que se analicen las preguntas, así como el criterio que fue tomado en consideración** por los integrantes del Comité Técnico de Selección **para calificar las respuestas realizadas por los participantes en el momento de la entrevista**, sin embargo, **no puede sustituirse al Comité Técnico de Selección para examinar el concurso**, pues, esto equivaldría a que esta autoridad realizara la evaluación de la etapa respectiva, la cual **sólo está encomendada a quienes**, de acuerdo con las bases del concurso, **así se disponga**. -----

Como se explicó anteriormente, del contenido de los artículos 29 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; 17, 18, 29, primer párrafo, y 34, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, se desprenden que la selección es el **procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema**. Cuyo propósito es el **garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo**. -----

Asimismo, de la interpretación armónica y sistemática de los citados preceptos, encontramos **verdades jurídicas respecto de las atribuciones que otorga la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, a los Comités Técnicos de Selección** (órganos colegiados encargados del procedimiento de selección), mismas que son las siguientes: -----

A) A dichos Comités corresponde el llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso, y -----

B) Determinar los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, respectivamente; lo que conlleva establecer las **reglas de valoración o los elementos de valoración** para cada concurso.-----

Conforme a lo anterior, observamos de manera clara que el legislador dispuso que sólo el Comité Técnico de Selección cuenta con la atribución indelegable e insustituible



de establecer los criterios de evaluación, esto es, **una valoración subjetiva establecida previamente al concurso.** -----

Tan fue el sentido de lo que persiguió el legislador que, observando el contenido del primer párrafo del artículo 78 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, claramente establece que el recurso de revocación versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y **no en los criterios de evaluación que se instrumenten.** -----

Bajo este contexto, si la pregunta constituye un criterio de evaluación y, por ende, la valoración subjetiva de la respuesta, esta autoridad no puede entrar al estudio de dicha pregunta ni en la valoración de la respuesta que fuera emitida por el hoy recurrente, toda vez que, como ha quedado acreditado, no puede sustituirse al Comité Técnico de Selección para examinar el concurso, pues ello equivaldría a que realizara la evaluación de la entrevista relativa, la cual **sólo está encomendada a quienes de acuerdo con las bases de la convocatoria y concurso, así se disponga.** -----

Efectivamente, el criterio que se haya tomado en cuenta para calificar las respuestas emitidas por los participantes de un Concurso a los cuestionamientos formulados en la etapa de entrevista, **constituye una valoración subjetiva**, que no es revisable por la autoridad que sustancia y resuelve el recurso de revocación, habida cuenta que ésta no puede sustituirse al comité para examinar el concurso, ya que, ello equivaldría a que realizara la evaluación del examen o entrevista relativo, lo cual, como se dijo, está encomendado exclusivamente a quien, de acuerdo con las bases de la convocatoria, le corresponda hacerlo, en el caso concreto los miembros del Comité Técnico de Selección. -----

Tal conclusión se ve reforzada con la jurisprudencia número **2a./J. 31/2009** sustentada por la Segunda Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, visible en el Tomo XXIX, abril de dos mil nueve, de aplicación obligatoria a toda autoridad jurisdiccional, en términos del artículo 217 de la Ley de Amparo, cuyo rubro es del tenor literal siguiente: -----

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.

De ahí que las alegaciones referidas por el recurrente no puedan servir de base para analizar la pretendida ilegalidad del resultado de la etapa de entrevista y determinación en el concurso analizado. -----

Lo anterior, no es óbice para señalar que el Comité Técnico de Selección del concurso **86850**, en el **Acta de Sesión Ordinaria 016/2020, de veinte de enero de dos mil veinte.** -----





fundó y motivó correctamente su razonamiento respecto al ejercicio de la facultad de veto por parte del Presidente de dicho Comité. -----

Es menester mencionar que, el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual" se encuentra publicado en la página electrónica oficial del Gobierno de México, y puede ser consultado por el público en general, por tanto, el mismo constituye un hecho notorio, al ser información generada o comunicada por la vía denominada "internet", la cual es de fácil acceso, siendo evidente con lo anterior que, el recurrente pudo tener conocimiento de dicho protocolo con sólo entrar a la página oficial de gobierno, sirviendo de apoyo el siguiente criterio jurisprudencial: -----

HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYEN LOS DATOS QUE APARECEN EN LAS PÁGINAS ELECTRÓNICAS OFICIALES QUE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UTILIZAN PARA PONER A DISPOSICIÓN DEL PÚBLICO, ENTRE OTROS SERVICIOS, LA DESCRIPCIÓN DE SUS PLAZAS, EL DIRECTORIO DE SUS EMPLEADOS O EL ESTADO QUE GUARDAN SUS EXPEDIENTES Y, POR ELLO, ES VÁLIDO QUE SE INVOQUEN DE OFICIO PARA RESOLVER UN ASUNTO EN PARTICULAR. ³ Los datos que aparecen en las páginas electrónicas oficiales que los órganos de gobierno utilizan para poner a disposición del público, entre otros servicios, la descripción de sus plazas, el directorio de sus empleados o el estado que guardan sus expedientes, **constituyen un hecho notorio que puede invocarse por los tribunales, en términos del artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley de Amparo: porque la información generada o comunicada por esa vía forma parte del sistema mundial de diseminación y obtención de datos denominada "internet", del cual puede obtenerse, por ejemplo, el nombre de un servidor público, el organigrama de una institución, así como el sentido de sus resoluciones; de ahí que sea válido que los órganos jurisdiccionales invoquen de oficio lo publicado en ese medio para resolver un asunto en particular.**

(Énfasis añadido)

Asimismo, se precisa que la Secretaría de la Función Pública, en fecha veintiocho de marzo de dos mil diecinueve, publicó en la página electrónica oficial del Gobierno de México, el "Relanzamiento del Servicio Profesional de Carrera", consistente en una propuesta para la nueva política del Servicio Profesional de Carrera, que tiene como parte central la Ley de Profesionalización, con la que se permita el ingreso, la evaluación y la promoción de los mejores profesionales en el servicio público, con una perspectiva incluyente; contemplando la transformación de nuevos perfiles de servidores públicos, perspectiva de género, inclusión, no discriminación, confianza y participación ciudadana, con la intención de evitar que se repliquen la exclusión, la desigualdad y el sexismo. -----

d) Igualmente el actor manifestó en su escrito de recurso de revocación lo siguiente:

III. Con base al argumento anterior, se encuentra fundamentada la respuesta que expresé al Presidente del CTS, que desafortunadamente no está plasmada en el acta y difiere con lo que el asienta. Si el Presidente consideró que mi respuesta no se entendía, estaba incompleta o en su defecto, violaba algún precepto importante, él hubiera podido interactuar conmigo para profundizar en mis capacidades y conocer a qué me refería con mi planteamiento, lo cual no fue así. La entrevista de su parte solo fue una pregunta donde se limitó a escuchar sin cuestionamiento alguno. En menos de 5 minutos que duró esta parte, no se puede evaluar la capacidad de un candidato con una sola pregunta y sin interacción de las partes en esta.

³ Época: Novena Época. Registro: 168124. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIX. Enero de 2009. Materia(s): Común. Tesis: XX.2o./J/24. Página: 2470.



Las Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera en el Capítulo III, Sección VIII, Etapa IV. Entrevistas, numeral 229, indica que la entrevista deberá permitir la interacción de cada uno de los miembros del CTS con los candidatos. (sic)

Primeramente es necesario asentar que el artículo 229 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 de Servicio Profesional de Carrera, establece que la etapa de entrevista consistirá en dos momentos, mismo que se transcribe para pronta referencia: -----

"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.

(Énfasis añadido)

En ese mismo sentido, el punto 4 de la Guía para la Elaboración y Aplicación de Mecanismos y Herramientas de Evaluación para los Procesos de Selección del Subsistema de Ingreso, establece que en la etapa de entrevistas el Comité Técnico de Selección deberá tomar **notas de la información que vayan recabando,** la que **será de utilidad al final de la entrevista para su calificación y para la etapa de determinación,** contando para ello con formatos que faciliten su organización.-----

De lo anterior se desprende que, el Comité Técnico de Selección en la segunda etapa de la entrevista, debe elaborar un reporte individual de entrevista en los formatos establecidos para ese fin, documento en el que se plasmarán las respuestas **procurando reproducirlas lo más exacto posible,** información que deberá ser utilizada al final de la entrevista y para la etapa de determinación. -----

En el caso a estudio, el Comité Técnico de Selección dio cabal cumplimiento a lo establecido en la normatividad aplicable, como se observa del reporte individual de entrevista que obra a foja 209, del expediente del concurso, mismo que se reproduce a continuación para pronta referencia: -----

SIN TEXTO



REPORTE INDIVIDUAL



Área de la Función Pública en materia de
Especialización para Mejorar Servicios y
Promover la Eficiencia

Comité Técnico de Selección

Nombre del Presidente	Fecha	
Mtro. Carlos Gómez Vera	20/01/2020	
Nombre del puesto en concurso	Código de puesto	
Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles	27-514-1-M1C014P-0000789-E-C-N	
Nombre del candidato	Pole de Concurso	Pole de Registro
[REDACTED]	8-86850	102003808

Favor de escribir en el siguiente espacio las preguntas realizadas a(la o) candidato(s) y las respuestas que proporcionó.

¿En el supuesto de que o a alguien del personal o de la plantilla de las empresas que prestan sus servicios de limpieza las cuales tienen a cargo, alguna fuera objeto de hostigamiento o acoso sexual cual sería el proceso que se debe seguir para resolverlo?

Respuesta: La primera que realizaría sería una investigación, preguntando y entrevistando a cada uno de los involucrados y valoraría la situación, de acuerdo a mi experiencia lo haría con la finalidad de detectar si el caso es real o a quien de ellos está mintiendo, de esta forma tendría elementos para actuar. Trataría de hablar con las partes con la finalidad de conciliar.

Comentarios: de la respuesta del candidato se advierte que desconoce cómo actuar en una situación de este tipo con base en el marco legal aplicable. Derivado de lo anterior, la conducta descrita por el candidato sólo hace que se evidencie su desconocimiento del tratamiento en un caso de este tipo, sino que además vulnera la integridad y revictimiza →

en caso de requerir más espacio, favor de utilizar el reverso de la hoja

Calificación Otorgada	Firma del Presidente
40	 Mtro. Carlos Gómez Vera

Nombre de particular(es) o tercero(s): 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 o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTAMP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 LGPDPPSO.



a la persona agraviada en su deseo de resolver por sí mismo la situación, ya que como el mismo refiere realizaría una investigación al respecto, siendo que sólo debe limitarse a conducir a la persona a las instancias especializadas en temas de acoso y hostigamiento.

Uno de los compromisos institucionales es "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de la Función Pública", y dado que la persona que en su caso ocupa el puesto tendrá como funciones la de supervisión de las personas prestadoras del servicio de limpieza que en su mayoría son mujeres, esto representa un sector vulnerable a este tipo de conductas.

De lo anterior se observa que, el Presidente del Comité Técnico de Selección transcribió la pregunta que formuló al recurrente, y realizó la reproducción a la que hace referencia el cuarto párrafo, del numeral 229, del Acuerdo multimencionado, en el reporte individual de entrevista empleado durante la Etapa de Determinación, cumpliendo cabalmente con la normatividad que lo regula, por tanto, resulta **infundado** el argumento vertido por el recurrente. -----

Respecto al argumento vertido por el recurrente en el que menciona que no existió interacción entre él y el entrevistador, esta autoridad estima necesario establecer cuál es el significado de la palabra interacción, que es definida por la real academia española de la siguiente manera: -----

INTERACCIÓN.

1. f. Acción que se ejerce recíprocamente entre dos o más objetos, personas, agentes, fuerzas, funciones, etc.

De la definición anterior, podemos llegar a la conclusión que, en la etapa de entrevista, el Presidente del Comité Técnico de Selección realizó una pregunta al concursante, respondida conforme a su consideración, con lo que se estableció una interacción entre ambos, por lo tanto, es completamente **infundado** el argumento vertido por el recurrente. -----

Sirve de apoyo el siguiente criterio: -----



"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." ⁴ 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 formulan 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."

(Énfasis añadido)

Aunado a lo anterior, del análisis que se realizó a las constancias que integran el expediente **RR/008/SFP/2020**, se puede apreciar claramente que, no existe prueba alguna que acredite que no existió interacción entre el hoy recurrente y los entrevistadores, en la etapa de entrevista del concurso **86850**, para la ocupación del puesto denominado "Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles", adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto **27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N**.

Pues, el recurrente, al realizar dicha afirmación, debía presentar las pruebas suficientes para acreditar los extremos de su dicho, para que, en su caso, esta autoridad las valorara, situación que en el caso concreto no sucedió; por lo que, sus argumentos son completamente **infundados** e insuficientes para acreditar su pretensión; sirve de apoyo el siguiente criterio jurisprudencial **VIII-J-1aS-80**, de la Primera Sección de la Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, emitido el ocho de agosto de dos mil diecinueve, que establece lo siguiente:

PRUEBA.- SU CARGA CUANDO SE HACEN AFIRMACIONES.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria en materia fiscal, **si el actor apoya su acción en determinadas afirmaciones, debe aportar pruebas que las demuestren para que la Juzgadora pueda valorarlas, por lo que, si no lo hace, sus simples imputaciones no son suficientes para desvirtuar la presunción de legalidad que tienen los actos y resoluciones de la autoridad**, en los términos del artículo 68 del Código Fiscal de la Federación en vigor.

(Énfasis añadido)

e) Por lo que respecta a los argumentos vertidos por el recurrente en su escrito de alegatos, son **infundados**, pues, reitera la supuesta falta de razonamientos por parte del Presidente del Comité Técnico de Selección del concurso **86850**, para el cargo denominado "Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles" adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto **27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N**.

⁴ Registro: 2016272. 11o.A.195 A (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 51, Febrero de 2018, Pág. 1557.



Lo anterior es así porque, a consideración de esta autoridad resolutoria, y como ya se expuso anteriormente, **el veto ejercido por el Presidente del Comité Técnico de Selección se encuentra debidamente fundado y motivado en cuanto a su razonamiento**, por lo que, cumple con los requisitos de procedimiento para su ejercicio establecidos en los artículos 74 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y, 37 de su Reglamento. -----

Ahora bien, respecto a los argumentos vertidos por el recurrente en sus alegatos, en donde reitera que, la transcripción realizada en el Acta de Sesión Ordinaria 016/2020, en el concurso **86850, de veinte de enero de dos mil veinte**, no fue transcrita literalmente su respuesta, a su decir, violentando lo dispuesto por el artículo 229 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, devienen **infundados**, pues la transcripción a la que hace referencia dicho numeral es en la etapa de entrevista, pero no en la determinación como erróneamente lo pretende hacer valer el recurrente, por lo que, no existe ninguna violación al procedimiento por parte del Comité Técnico de Selección. -----

Sin que al efecto haya necesidad de realizar análisis probatorio, toda vez que el recurrente no ofreció medio de convicción alguno de sus afirmaciones. -----

Por tanto, del estudio y análisis anterior, realizado con motivo de los agravios hechos valer por el recurrente en contra de la determinación final emitida por el Comité Técnico de Selección en el concurso **86850**, para la ocupación del puesto denominado "Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles", adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto **27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N**, publicada en el Sistema Informático *Trabajaen*, el veintidós de enero de dos mil veinte; analizando el acervo probatorio que obran como anexos del presente expediente, esta Unidad de Asuntos Jurídicos llega a la conclusión de que los argumentos vertidos por el recurrente resultan **insuficientes** para desvirtuar la legalidad del procedimiento de selección, por lo que, con fundamento en los artículos 76, 77, fracción VI, y 78, de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 97 y 98, fracción VI, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, lo legalmente procedente es **CONFIRMAR EL FALLO RECURRIDO**. -----

Sin soslayar, que en la presente resolución se realizó la disociación de datos personales, en términos de los artículos 3, fracciones IX, X, y XX, 17, 18, 19 y 23, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, debido a que las autoridades deben adoptar medidas para garantizar la protección de éstos, máxime cuando en modo alguno se cuenta con la anuencia de sus titulares para hacerlos públicos. -----

Por lo expuesto y fundado, es de resolverse y se;-----



RESUELVE

PRIMERO.- Se **CONFIRMA LA DECLARACIÓN DE CONCURSO DESIERTO** emitida por el Comité Técnico de Selección, correspondiente al concurso **86850**, para el cargo denominado "*Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles*" adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto **27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N**, a que se contrae el Acta de la Sesión Ordinaria del Comité Técnico de Selección 016/2020, de fecha **veinte de enero de dos mil veinte**, por los motivos y fundamentos legales precisados en el considerando tercero de esta resolución. -----

SEGUNDO.- Notifíquese personalmente al C. [REDACTED] en el domicilio o medio señalado para tal efecto. -----

TERCERO.- Comuníquese esta resolución al Comité Técnico de Selección del concurso **86850**, para el cargo denominado "*Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles*" adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, con número de código de puesto **27-514-1-MIC014P-0000789-E-C-N**, a través del Secretario Técnico del propio Comité. -----

Al efecto, devuélvase la copia certificada del expediente del puesto denominado "*Jefe(a) de Departamento de Bienes Muebles e Inmuebles*" adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría de la Función Pública, previa digitalización que del mismo se realice y se almacene en el equipo de cómputo habilitado como servidor institucional creado para este efecto. -----

De igual forma, la convocante deberá realizar las acciones correspondientes a efecto de preservar en sus términos el expediente administrativo. -----

Asimismo, comuníquese esta resolución al Representante de esta Secretaría 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.- Si el recurrente no se encuentra conforme con la presente resolución podrá impugnarla ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, atento a lo señalado en el artículo 80 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. -----

QUINTO.- Archívese el presente expediente como total y definitivamente concluido, no obstante, manténgase la reserva de la información contenida en el mismo hasta por el tiempo establecido conforme a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y demás disposiciones normativas y reglamentarias aplicables. -----

Nombre de particular(es) o tercerol(s): 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 o moral, su revelación afecta al principio de finalidad, su protección resulta necesaria con fundamento en los artículos 9, 16, 113, fr. I y 117 LFTIAP, 3, fr. IX y X, 16, 18 y 23 IGPD/PSO.





Cumplase. -----

Así lo resolvió el Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos, para los efectos legales a que haya lugar. Conste. -----

LIC. MANUEL GARCÍA GARFIAS

SAA/EGCR/

