

## COMISION REGULADORA DE ENERGIA

### **ACUERDO Núm. A/007/2022 de la Comisión Reguladora de Energía que establece las disposiciones aplicables al servicio profesional de la Comisión Reguladora de Energía.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Comisión Reguladora de Energía.

#### **ACUERDO Núm. A/007/2022**

ACUERDO DE LA COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA QUE ESTABLECE LAS DISPOSICIONES APLICABLES AL SERVICIO PROFESIONAL DE LA COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA

Con fundamento en los artículos 1, 2, fracción III y 43 Ter de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1, 2, fracción II, 3, 4, primer párrafo, 22, fracciones I, III y XVIII de la Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética y, 1, 4, 7, fracción I, 10, 12, 13, 15, 16, 18, fracciones I y XXXV del Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía, y

#### **CONSIDERANDO**

**PRIMERO.** Que con motivo del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Materia de Energía, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre de 2013, el Congreso de la Unión expidió la Ley de Hidrocarburos, la Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética (LORCME) y la Ley de la Industria Eléctrica, publicadas el 11 de agosto de 2014, en el Diario Oficial de la Federación, mismo medio de difusión oficial. Así como, el Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía publicado el 28 de abril de 2017 y cuya última modificación se publicó el 11 de abril de 2019 en el mismo medio de difusión oficial;

**SEGUNDO.** Que la lectura armónica de los Artículos 25, tercer párrafo y 28, octavo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 43 Ter de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF); 2, fracción VIII de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; y 32 de la LORCME, prescriben que la naturaleza jurídica de los Órganos Reguladores Coordinados no es estrictamente la de una dependencia de la Administración Pública Federal, sino la de una dependencia sujeta al régimen especial previsto en la LORCME, establecido para que se cumpla la función de regulación en materia energética del Estado mexicano;

**TERCERO.** Que el régimen especial previsto para los Órganos Reguladores Coordinados que realizan la función de regulación del Estado, está previsto en la LOAPF y la LORCME y consiste en: (i) personalidad jurídica; (ii) autonomía técnica; (iii) operativa; (iv) de gestión; (v) la potestad de disponer de los ingresos derivados de los derechos y aprovechamientos que se establezcan para financiar su presupuesto; (vi) atribuciones para emitir resoluciones, acuerdos, directivas, bases y demás actos administrativos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y (vii) la atribución de interpretar para efectos administrativos la LORCME;

**CUARTO.** Que la atribución expresa para expedir las disposiciones aplicables al servicio profesional que regirán las condiciones de ingreso y permanencia de las personas servidoras públicas adscritas al Órgano Regulador Coordinado en Materia Energética de que se trate, le fue otorgada por el legislador en la fracción XVIII del Artículo 22 de la LORCME;

**QUINTO.** Que las Disposiciones Aplicables al Servicio Profesional de la Comisión Reguladora de Energía que regirá las condiciones de ingreso, permanencia y políticas de continuidad de las personas servidoras públicas adscritas a las diferentes Unidades Administrativas en las que se apoya la Comisión, constituyen una herramienta para que éstas aseguren las condiciones efectivas de su autonomía de gestión y operación.

**SEXTO.** Que el establecimiento de las Disposiciones Aplicables al Servicio Profesional de la Comisión Reguladora de Energía, es un mecanismo previsto en la LORCME que busca garantizar el ingreso a la Comisión, en igualdad de oportunidades, con base en el mérito que rige las condiciones de permanencia de las personas servidoras públicas adscritas a este Órgano Regulador Coordinado en Materia Energética;

**SÉPTIMO.** Que por su naturaleza y para tener resultados efectivos, las Disposiciones Aplicables al Servicio Profesional de la Comisión Reguladora de Energía, necesitan establecer las condiciones de institucionalización que, además de la profesionalización de las personas servidoras públicas, sirvan para garantizar la autonomía operativa, de gestión y de decisión de la Comisión Reguladora de Energía, pues el propósito de que el legislador previera para el Órgano de Gobierno las atribuciones para establecerlo, implica que su diseño haga propicia su plena autonomía respecto de la Administración Pública Centralizada. En este contexto, el legislador ha previsto explícitamente en el artículo 22 fracción XVIII, la facultad para expedir las disposiciones aplicables al servicio profesional que regirán las condiciones de ingreso y permanencia de las personas servidoras públicas adscritas a la Comisión Reguladora de Energía.

**OCTAVO.** Que para cumplir con lo dispuesto en los artículos 22, fracciones III y XVIII de la LORCME; 18, fracción XXXV del Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía, la Comisión tiene a bien expedir el siguiente:

#### **ACUERDO**

**PRIMERO.** Se aprueban las disposiciones aplicables al servicio profesional de la Comisión Reguladora de Energía, las cuales se anexan al presente y se tienen por reproducidas y se abroga el Acuerdo por el que la Comisión Reguladora de Energía aprueba el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el DOF el 6 de febrero de 2019, e inscrito en el Registro Público de la Comisión con el número A/058/2018.

**SEGUNDO.** Inscríbase el presente Acuerdo bajo el número **A/007/2022** en el Registro al que se refieren los artículos 22, fracción XXVI, inciso a) de la Ley de Órganos Reguladores en Materia Energética; 4 y 16 del Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía.

Ciudad de México, a 25 de febrero de 2022.- Presidente, **Leopoldo Vicente Melchi García.**- Rúbrica.- Comisionados: **Norma Leticia Campos Aragón, Hermilo Ceja Lucas, Guadalupe Escalante Benítez, Luis Linares Zapata, Luis Guillermo Pineda Bernal.**- Rúbricas.

**Anexo Acuerdo Núm. A/007/2022**

### **DISPOSICIONES APLICABLES AL SERVICIO PROFESIONAL DE LA COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA**

#### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **SECCIÓN ÚNICA**

#### **DE LA NATURALEZA Y OBJETO**

**Artículo 1.-** Las presentes Disposiciones, tienen por objeto establecer las bases y definir los principios para la institucionalización, planeación, organización, implementación y funcionamiento del Servicio Profesional de la CRE, con el fin de generar una cultura de pertenencia, competitividad e innovación al interior y exterior de la Comisión, que repercuta en un mejor desempeño para el cumplimiento de sus funciones.

El lenguaje empleado en estas Disposiciones es inclusivo, por lo que no busca generar ninguna clase de discriminación, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género implica a ambos sexos.

**Artículo 2.-** Son principios rectores de las presentes Disposiciones, los siguientes:

- I. Actualización: Capacitación que ayude al crecimiento de cada una de las personas servidoras públicas, lo cual permite tener personal preparado para resolver los asuntos que son competencia de la Comisión;
- II. Competitividad: Valoración de las capacidades de los aspirantes con base en sus conocimientos, habilidades, experiencia y en su caso, en el logro alcanzado en el cumplimiento de metas individuales, colectivas e institucionales;
- III. Comunicación: Flujo bidireccional de información que favorece el logro de objetivos, el fortalecimiento de los equipos de trabajo y una mayor eficiencia en los procesos que impactan en la racionalización de recursos;
- IV. Confianza: Fomento de un ambiente en donde predomine la credibilidad, el respeto y la imparcialidad de manera que las personas servidoras públicas tengan plena certeza en las decisiones de los superiores jerárquicos;
- V. Crecimiento: Oferta de oportunidades de desarrollo a las personas servidoras públicas dentro de la Comisión;
- VI. Eficiencia: Uso efectivo de los recursos disponibles para el cumplimiento de los objetivos establecidos en el tiempo pactado;
- VII. Especialización: La valoración del puesto, en relación con las funciones que se le confieren y que exigen para su desempeño una experiencia determinada, la acreditación de Competencias o capacidades específicas o, en su caso, cumplir con un determinado perfil;
- VIII. Flexibilidad: Definición de reglas claras con procedimientos comprensibles, orientadas al cumplimiento de los objetivos y a la búsqueda de un balance entre la vida laboral y la personal;

- IX. Honradez: Actuar siempre con verdad e integridad en el desempeño de las actividades y la toma de decisiones;
- X. Igualdad laboral y no discriminación: Trato idéntico que se brinda en el acceso a oportunidades, sin discriminación por razones de origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud, religión, apariencia física, características genéticas, embarazo, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares o cualquier otro motivo;
- XI. Imparcialidad: Actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna incluidos los poderes públicos;
- XII. Innovación: Avance e incorporación de las tendencias en las prácticas cotidianas, así como buscar ser mejores y proponer ideas creativas;
- XIII. Lealtad: Actuar en correspondencia a la confianza que el Estado confiere a las personas servidoras públicas;
- XIV. Legalidad: Observancia estricta de los ordenamientos jurídicos aplicables;
- XV. Objetividad: Actuación imparcial con apoyo de datos y situaciones reales;
- XVI. Sentido de pertenencia: Identificación de las personas servidoras públicas hacia la misión, visión, valores, objetivos y estrategia de la Comisión que impacta en un mejor desempeño y en el orgullo de formar parte de la misma;
- XVII. Transparencia: Actuación con apego, rendición de cuentas y congruencia a las disposiciones en la materia, y
- XVIII. Vocación de Servicio: Actuar anteponiendo el bien común a los intereses personales.

**Artículo 3.-** Para la aplicación de las Disposiciones, se establecen las siguientes definiciones y serán aplicadas en singular o plural:

- I. Aspirante: Persona que cumple con el perfil y requisitos, interesada en participar en el Proceso de Reclutamiento y Selección con la finalidad de ocupar una vacante, en los términos previstos en las presentes Disposiciones;
- II. Bolsa de Talentos: Recepción, identificación y concentración de los documentos generales y específicos de los Aspirantes para su posible consideración en el Proceso de Reclutamiento y Selección inmediato siguiente;
- III. Candidato: Aspirante que ha acreditado las evaluaciones que hayan sido determinadas;
- IV. Capacitación: Proceso por el cual una persona servidora pública se actualiza, desarrolla y especializa para el desempeño eficaz de las funciones correspondientes a su puesto y para el ejercicio de funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa;
- V. Certificación: Proceso mediante el cual las personas servidoras públicas de la Comisión, deben acreditar por otras Instituciones que tienen las competencias idóneas para desempeñar las funciones correspondientes al puesto que ocupan;
- VI. Comisión/CRE: Comisión Reguladora de Energía;
- VII. Competencia: Habilidades, actitudes, aptitudes, conocimientos técnicos y valores definidos en conductas con relación al desempeño de un puesto y que pueden ser objeto de evaluación;
- VIII. Componente: Diversos procesos del Servicio Profesional de la CRE; planeación, ingreso, capacitación, desarrollo profesional, evaluación del desempeño y estímulos, y separación;
- IX. Descripción y Perfil de Puestos: Documento que describe el objetivo, funciones, escolaridad, experiencia, línea de mando y Competencias que debe cubrir un Aspirante para ocupar un puesto;
- X. DGRHTyAG: Dirección General de Recursos Humanos, Transparencia y Archivo General;
- XI. Disposiciones: Disposiciones Aplicables al Servicio Profesional de la Comisión Reguladora de Energía;
- XII. Estructura Orgánica: Forma en que se organizan las relaciones entre las diferentes Unidades Administrativas en las que recae la toma de decisiones, la administración y operación de la Comisión;

- XIII. Evaluación del Desempeño: Conjunto de procedimientos establecidos por la Secretaría de la Función Pública, para definir la metodología y los mecanismos de medición y valoración cuantitativa y cualitativa del rendimiento de las personas servidoras públicas en su puesto, así como la forma en que contribuyen de manera colectiva a que la Comisión alcance sus metas; opera a través de un grupo de indicadores previamente definidos para un período de evaluación determinado.
- XIV. Grupo de Selección y Seguimiento: Grupo de Selección y Seguimiento del Servicio Profesional de la CRE, el cual se constituye como un grupo de trabajo responsable de conducir y dictaminar los resultados del Proceso de Reclutamiento y Selección;
- XV. Lineamientos de Operación: Políticas administrativas para la operación de las presentes Disposiciones;
- XVI. Órgano de Gobierno: Instancia suprema de decisión de la Comisión;
- XVII. Plaza: Posición presupuestaria que respalda un puesto que no puede ser ocupado por más de una persona servidora pública a la vez y que tiene una adscripción determinada;
- XVIII. Proceso de Reclutamiento y Selección: Procedimiento por el que la Comisión se allega de personas interesadas en prestar sus servicios en la misma. Inicia con el reclutamiento, a través de la identificación de puestos vacantes que conforme a las disposiciones jurídicas aplicables se esté en posibilidad de realizar su ocupación y concluye con la determinación del Candidato que haya cumplido con los criterios y especificaciones establecidos para la ocupación de la vacante.
- XIX. Puesto: Unidad impersonal establecida en el Catálogo de Puestos emitido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública que implica deberes específicos y delimita jerarquías y Competencias para su desempeño;
- XX. Reconocimiento: Distinciones, diplomas o incentivos económicos o no económicos, que deberán sujetarse a las disposiciones que resulten aplicables;
- XXI. Servicio Profesional de la CRE: Conjunto de reglas y mecanismos articulados entre sí que permiten llevar a cabo de manera armónica los Procesos de Reclutamiento y Selección, capacitación, formación, desarrollo, ascensos y estímulos del personal de la Comisión;
- XXII. Persona Servidora Pública del Servicio Profesional de la CRE: Aquel que, por la naturaleza de sus funciones, debe apegarse a las presentes Disposiciones, y
- XXIII. Vacante: Puesto-Plaza que se encuentre sin ocupar, susceptible de ocuparse mediante los procedimientos de ingreso que se determinen en las presentes Disposiciones, o en su caso, de acuerdo con la normativa aplicable.

**Artículo 4.-** Las presentes Disposiciones son de carácter obligatorio para las personas servidoras públicas que integran la Comisión, con excepción de los Comisionados y su personal de apoyo directo, Jefes de Unidad y personal operativo; de conformidad con la normativa que se emita.

Las personas servidoras públicas que intervienen en la operación del Servicio Profesional de la CRE son responsables de la aplicación de las presentes Disposiciones y de los Lineamientos de Operación que al efecto se emitan.

**Artículo 5.-** Las personas servidoras públicas que integran la Comisión se deberán regir por los Componentes del Servicio Profesional de la CRE y se sujetarán a los Procesos de Reclutamiento y Selección previstos en las Disposiciones y en los Lineamientos de Operación que para tal efecto emita el Órgano de Gobierno, excepto aquellas personas servidoras públicas referidas en el artículo 4 de las presentes Disposiciones.

**Artículo 6.-** Las personas servidoras públicas que ocupen una Plaza dentro de la Comisión en los niveles siguientes, serán considerados personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE:

- I. Dirección General;
- II. Dirección de Área;
- III. Subdirección de Área;
- IV. Jefatura de Departamento, y
- V. Enlace.

**Artículo 7.-** Las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE serán nombrados y removidos bajo los procedimientos previstos en las presentes Disposiciones y sus Lineamientos de Operación.

**CAPÍTULO SEGUNDO****DE LAS AUTORIDADES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE LA CRE**

**Artículo 8.-** Son autoridades del Servicio Profesional de la CRE:

- I. Grupo de Selección y Seguimiento del Servicio Profesional de la CRE,
- II. Jefe de la Unidad de Administración, y
- III. Las demás que determine el Jefe de la Unidad de Administración.

**SECCIÓN PRIMERA****DEL GRUPO DE SELECCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE LA CRE**

**Artículo 9.-** Cuando la Comisión cuente con alguna Plaza Vacante en los niveles señalados en el artículo 6 de las presentes Disposiciones se integrará el Grupo de Selección y Seguimiento con el objeto de determinar al Candidato idóneo.

**Artículo 10.-** El Grupo de Selección y Seguimiento estará integrado por las personas servidoras públicas siguientes:

- I. Un representante de la DGRHTyAG, quien fungirá como Presidente y deberá tener al menos un nivel homólogo a la Plaza que se concursa con derecho a voz y voto;
- II. Superior Jerárquico de la Vacante con derecho a voz y voto, y
- III. Un representante de otra Unidad Administrativa distinta a la de adscripción de la Vacante que deberá tener al menos un nivel homólogo al de la Vacante con derecho a voz y voto.

**Artículo 11.-** El Grupo de Selección y Seguimiento tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Ejecutar los Lineamientos de Operación relativos al reclutamiento y selección;
- II. Ejecutar los criterios y especificaciones para ocupar las Vacantes en términos de las presentes Disposiciones y los Lineamientos de Operación que al efecto se expidan;
- III. Seleccionar a los Aspirantes que cumplan con los criterios establecidos en las presentes Disposiciones y las especificaciones estipuladas en el perfil de puesto para ocupar las Vacantes;
- IV. Vigilar el correcto seguimiento al Proceso de Reclutamiento y Selección de los Candidatos;
- V. Entrevistar a los Candidatos que hayan acreditado los procesos y filtros de selección que se establezcan los Lineamientos de Operación aplicables;
- VI. Valorar los resultados del procedimiento de selección y determinar al Candidato idóneo para ocupar la Plaza Vacante, y
- VII. Las demás que establezcan las presentes Disposiciones y los Lineamientos de Operación aplicables.

**SECCIÓN SEGUNDA****DEL JEFE DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN**

**Artículo 12.-** El Jefe de la Unidad de Administración, en el ámbito de aplicación de las presentes Disposiciones, tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Proponer al Órgano de Gobierno para su aprobación los Lineamientos de Operación necesarios para el Servicio Profesional de la CRE y sus Componentes;
- II. Autorizar el contenido mínimo y los criterios generales de selección;
- III. Autorizar los métodos y herramientas para la elaboración y aplicación de exámenes, así como los parámetros mínimos de calificación y demás procedimientos para llevar a cabo el proceso de selección;
- IV. Definir en conjunto con las Unidades Administrativas de la Comisión las Competencias con fines de ingreso;
- V. Autorizar y determinar la instrumentación del programa anual de Capacitación con base en la detección de necesidades de las Unidades Administrativas, verificando su aplicación y cumplimiento;
- VI. Aprobar los parámetros mínimos de calificación a considerarse en las etapas de evaluación para acceder a un Puesto;

- VII. Autorizar los puestos que deberán ser evaluados con fines de Certificación por otras Instituciones;
- VIII. Proponer al Órgano de Gobierno las modificaciones a las presentes Disposiciones;
- IX. Atender las sugerencias, recomendaciones y resoluciones que, en su caso, emita el Órgano Interno de Control en lo relativo al funcionamiento del Servicio Profesional de la CRE;
- X. Coordinar las acciones encaminadas a mantener la actualización y vigencia de las descripciones y perfiles de puestos, así como la valuación de puestos de la Estructura Orgánica;
- XI. Analizar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal con el fin de que la Estructura Orgánica de la Comisión tenga el número de las personas servidoras públicas adecuado para su buen funcionamiento, y
- XII. Las demás que le confieran las presentes Disposiciones y el Comisionado Presidente.

### **CAPÍTULO TERCERO DE LOS COMPONENTES**

**Artículo 13.-** El Servicio Profesional de la CRE comprende los Componentes siguientes:

- I. Planeación;
- II. Ingreso;
- III. Capacitación;
- IV. Desarrollo Profesional;
- V. Evaluación del Desempeño y Estímulos, y
- VI. Separación.

#### **SECCIÓN PRIMERA DEL COMPONENTE DE PLANEACIÓN**

**Artículo 14.-** El Componente de Planeación tiene por objeto establecer las características cuantitativas y cualitativas de los puestos que integran el Servicio Profesional de la CRE y los esquemas de retención del personal a partir de la correcta planeación que considere las funciones, responsabilidades y las mejores prácticas.

**Artículo 15.-** El Jefe de la Unidad de Administración coordinará las acciones que permitan definir una estrategia de gestión y retención del talento identificando las necesidades actuales y futuras de la organización, para la consecución de sus objetivos, en apego al Plan Estratégico de la Comisión vigente.

#### **SECCIÓN SEGUNDA DEL COMPONENTE DE INGRESO**

**Artículo 16.-** El Componente de Ingreso tiene por objeto regular los Procesos de Reclutamiento de Aspirantes y Selección de Candidatos. El Proceso de Reclutamiento y Selección comprende la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación, incluyendo aquellas específicas para la obtención de las calificaciones definitivas, así como, analizar y evaluar los conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencia profesional de los Candidatos a ingresar al Servicio Profesional de la CRE.

**Artículo 17.** Los Aspirantes que tengan intención de ingresar al Servicio Profesional de la CRE, además de lo establecido en los criterios y especificaciones de la Vacante, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero, cuya condición migratoria permita ejercer la función a desarrollar de acuerdo con la normatividad aplicable;
- II. Tener la experiencia y formación profesional requerida de acuerdo con la descripción y perfil de puesto, y
- III. No estar inhabilitado para el servicio público, ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

**Artículo 18.-** La DGRHTyAG contará con una Bolsa de Talentos, para la recepción, identificación y concentración de los documentos generales y específicos de los Aspirantes. Los criterios y disposiciones para ocupar una Vacante deberán ser observados por el Grupo de Selección y Seguimiento, fomentando la equidad de género y de oportunidades.

**Artículo 19.-** Son etapas de evaluación del Proceso de Reclutamiento y Selección:

- I. Revisión curricular;
- II. Evaluación psicométrica;
- III. Evaluación de conocimientos, y
- IV. Entrevista.

**Artículo 20.-** Los criterios y especificaciones señalarán las generalidades de la Descripción y del perfil de puesto, los requisitos que deban cubrir los Aspirantes y el procedimiento a seguir durante el Proceso de Reclutamiento y Selección.

**Artículo 21.-** Los mecanismos para la operación del Componente de ingreso se determinarán en los Lineamientos de Operación que al efecto se emitan.

### SECCIÓN TERCERA

#### DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

**Artículo 22.-** El Componente de Capacitación consiste en establecer el proceso mediante el cual el personal es inducido, preparado, actualizado y especializado técnicamente en las funciones que desempeña, así como para desarrollar las Competencias necesarias para ocupar puestos de mayor responsabilidad y cumplir objetivos institucionales.

**Artículo 23.-** El Componente de Capacitación tendrá los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, actualizar o perfeccionar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE en sus categorías y puestos, y
- II. Preparar a las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE en funciones que demanden un mayor conocimiento en las materias que son del ámbito de competencia de la Comisión.

**Artículo 24.-** El proceso de Capacitación contemplará las siguientes etapas:

- I. Detección de necesidades de Capacitación;
- II. Integración del programa anual de Capacitación;
- III. Diseño y organización de las acciones de Capacitación;
- IV. Instrumentación de las acciones de Capacitación;
- V. Registro y seguimiento de las acciones de Capacitación, y
- VI. Evaluación del proceso de Capacitación.

**Artículo 25.-** Las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE deberán participar en las acciones de Capacitación obligatorias para el desempeño de sus puestos.

Las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE deberán obtener calificaciones aprobatorias en las acciones de Capacitación. La calificación obtenida formará parte de la evaluación y acreditación, siendo esta, requisito indispensable para la valoración de su permanencia en el Puesto.

**Artículo 26.-** La DGRHTyAG proporcionará con base en la disponibilidad presupuestaria y programas de austeridad que al efecto se emitan, la Capacitación necesaria a las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE previa evaluación con fines de Certificación por otras Instituciones.

### SECCIÓN CUARTA

#### DEL COMPONENTE DE DESARROLLO PROFESIONAL

**Artículo 27.-** El Componente de Desarrollo Profesional tiene por objeto establecer los mecanismos a través de los cuales las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE podrán ocupar Plazas de igual o mayor jerarquía.

**Artículo 28.-** En los procesos de selección para ocupar puestos que se encuentren Vacantes, las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE tendrán prioridad en los mismos tomando en cuenta los criterios y especificaciones de la Descripción y del perfil de puestos que deban cubrir.

## SECCIÓN QUINTA

### DEL COMPONENTE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y ESTÍMULOS

**Artículo 29.-** El Componente de Evaluación del Desempeño y Estímulos se integra con los procesos, métodos y mecanismos mediante los cuales se mide cuantitativamente tanto de forma individual como colectiva el cumplimiento de las metas establecidas para cada persona servidora pública del Servicio Profesional de la CRE, así como las metas de su área de adscripción que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

**Artículo 30.-** Los objetivos del Componente de Evaluación del Desempeño y Estímulos son:

- I. Identificar los aspectos cuantitativos relacionados con el cumplimiento de las metas determinadas, los resultados de las acciones de Capacitación y las aportaciones realizadas por las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE, así como los aspectos cualitativos de su comportamiento;
- II. Desarrollar y mejorar las Competencias de las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE;
- III. Retroalimentar a las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE sobre los resultados alcanzados;
- IV. Determinar el otorgamiento de estímulos, Reconocimientos e incentivos con base en la normativa aplicable y la suficiencia presupuestal;
- V. Servir como instrumento para detectar necesidades de Capacitación, y
- VI. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la Comisión en términos de eficiencia, efectividad, honestidad y calidad del servicio.

**Artículo 31.-** La Evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas retroalimentará al Servicio Profesional de la CRE y servirá de apoyo en la toma de decisiones para los procesos de Capacitación y desarrollo.

**Artículo 32.-** Las Evaluaciones del Desempeño para las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE se aplicarán con una periodicidad anual, conforme a lo establecido por las autoridades correspondientes.

La DGRHTyAG será responsable de coordinar la aplicación de las Evaluaciones del Desempeño.

**Artículo 33.-** El método de Evaluación del Desempeño se realizará conforme lo establecido por la Secretaría de la Función Pública.

Para propiciar la permanencia en el Servicio Profesional de la CRE y derivado de las Evaluaciones del Desempeño, la Comisión podrá otorgar Reconocimientos a las personas servidoras públicas que:

- I. Apruebe de manera sobresaliente las acciones de capacitación solicitadas por el área de adscripción de la persona servidora pública del Servicio Profesional de la CRE, mismas que se establecerán en el Programa Anual de Capacitación, y
- II. Apruebe satisfactoriamente las Evaluaciones del Desempeño correspondientes al Puesto por lo menos en dos ocasiones consecutivas, según lo indiquen los Lineamientos de Operación que se expidan para tal efecto.

**Artículo 34.-** Los estímulos serán los Reconocimientos que la Comisión podrá otorgar a las personas servidoras públicas de conformidad con la disponibilidad presupuestal y atendiendo los Lineamientos de Operación correspondientes.

**Artículo 35.** Los estímulos permitirán un beneficio a las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE, de manera que se fortalezca su apego a la Comisión al motivarlos a un mejor desempeño conforme a los Lineamientos de Operación que se emitan.

Los estímulos se podrán obtener por las categorías siguientes:

- I. Mérito: reconoce a la persona servidora pública del Servicio Profesional de la CRE destacado en su Desempeño, conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 33 de las presentes Disposiciones;
- II. Innovación: retribuye a la persona servidora pública del Servicio Profesional de la CRE que haya aportado mejora a los procesos o realizado algún proyecto en beneficio de la Comisión, y
- III. Trayectoria: reconoce a la persona servidora pública del Servicio Profesional de la CRE, destacado en su trayectoria laboral en la Comisión.

**SECCIÓN SEXTA**  
**DEL COMPONENTE DE SEPARACIÓN**

**Artículo 36.-** La separación del Servicio Profesional de la CRE, de las personas servidoras públicas, opera sin responsabilidad para la Comisión, en los siguientes casos:

- I. Renuncia;
- II. Por resolución administrativa o judicial que determine inhabilitación, destitución, separación del cargo o comisión;
- III. Cuando el resultado de su Evaluación del Desempeño sea no satisfactorio de conformidad a lo dispuesto en los Lineamientos de Operación que para tal efecto se emitan;
- IV. Término de la vigencia del nombramiento;
- V. Sentencia firme que imponga a la Persona Servidora Pública una pena que implique la privación de su libertad;
- VI. Presentar información o documentación falsa para acreditar su personalidad, experiencia, grado o preparación académica;
- VII. Manejo indebido de la información considerada como reservada o confidencial;
- VIII. Incumplir las obligaciones inherentes a su cargo o las establecidas en las Disposiciones Aplicables al Servicio Profesional de la Comisión Reguladora de Energía, así como a los Lineamientos de Operación que se emitan;
- IX. Jubilación o pensión, en términos de la legislación aplicable;
- X. Defunción, y
- XI. Las demás previstas en la normatividad aplicable.

**CAPÍTULO CUARTO**

**DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA COMISIÓN**

**SECCIÓN PRIMERA**

**DE LOS DERECHOS**

**Artículo 37.-** Son derechos de los Servidores Públicos del Servicio Profesional de la CRE, en forma enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Recibir el nombramiento una vez cubiertos los requisitos establecidos en las presentes Disposiciones y sus Lineamientos de Operación;
- II. Recibir en tiempo y forma las remuneraciones y prestaciones económicas o no económicas correspondientes a su Puesto y, en su caso, los Reconocimientos que se prevean para tal efecto;
- III. Recibir Capacitación con fines de inducción, formación, actualización, desarrollo y validación para el mejor desempeño de sus funciones;
- IV. Ser evaluado por segunda ocasión, previa Capacitación, en caso de no haber acreditado alguna evaluación del Componente de Capacitación o con fines de Certificación en los términos que se determinen en los Lineamientos de Operación que para tal efecto se emitan;
- V. Conocer los resultados de los exámenes y evaluaciones que haya sustentado referente al Proceso de Reclutamiento y Selección, y
- VI. Los demás que se deriven de los preceptos de las presentes Disposiciones y demás normativa aplicable.

**SECCIÓN SEGUNDA**

**DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 38.-** Las personas servidoras públicas del Servicio Profesional de la CRE tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Cumplir los principios rectores que rigen el Servicio Profesional de la CRE en el desempeño de su empleo o cargo;
- II. Atender en tiempo y forma las instrucciones que reciba de sus superiores jerárquicos conforme a sus atribuciones y perfil de puesto;

- III. Participar y acreditar las evaluaciones que se establezcan en los Lineamientos de Operación que al efecto se emitan para su permanencia y desarrollo en el Servicio Profesional de la CRE;
- IV. Participar y acreditar los programas de Capacitación para el mejor desempeño del Puesto y su desarrollo profesional en la Comisión;
- V. Manejar, con la debida confidencialidad y reserva, la información a la que tengan acceso derivada de su trabajo, cargo o comisión, de acuerdo con la normativa aplicable y tomar las medidas necesarias para garantizar su integridad;
- VI. Asistir puntualmente a su centro de trabajo, respetar los horarios de labores y cumplir con la normativa aplicable;
- VII. Proporcionar la información y documentación necesaria a las personas servidoras públicas que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;
- VIII. No incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes, documentación u objetos de la Comisión o de terceros;
- IX. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña;
- X. Aportar los elementos necesarios para la Evaluación del Desempeño;
- XI. Efectuar la entrega y rendir los informes de los asuntos bajo su responsabilidad, documentos, bienes y recursos asignados a su custodia, sujetándose al procedimiento de entrega-recepción que corresponda cuando la persona servidora pública deje de formar parte del Servicio Profesional de la CRE, y
- XII. Las demás establecidas en las leyes, reglamentos u otras disposiciones aplicables.

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **DE LA INFORMACIÓN**

#### **SECCIÓN ÚNICA**

#### **DE LA SISTEMATIZACIÓN Y REGISTRO DE LA INFORMACIÓN**

**Artículo 39.-** Los datos personales que registren los Aspirantes en la Bolsa de Talentos, así como los resultados de las evaluaciones y demás información que se generen en los Componentes, serán resguardados por la DGRHTyAG conforme a la normativa aplicable.

**Artículo 40.-** La Comisión podrá tratar, entre otra información, los reactivos, las opciones de respuesta de evaluación, las constancias que se integren a los expedientes de los Procesos de Reclutamiento y Selección, en términos de la normativa aplicable.

#### **TRANSITORIOS**

**Primero.-** Las presentes Disposiciones entrarán en vigor al siguiente día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.-** Se abroga el Acuerdo por el que la Comisión Reguladora de Energía aprueba el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 2019

**Tercero.-** Los Lineamientos de Operación de las presentes Disposiciones deberán ser emitidos en un plazo no mayor a noventa días hábiles contados a partir del día siguiente en que entre en vigor las presentes Disposiciones.

**Cuarto.-** En tanto se emitan los Lineamientos de Operación señalados en el transitorio anterior, la Comisión continuará aplicando los procesos vigentes.

**Quinto.-** Las presentes Disposiciones serán de aplicación a las personas servidoras públicas que corresponda.

---