

## SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA

### **DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

**ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR**, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con fundamento en los artículos 37, fracción VII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y 2, 13, 14, 33, 34, 56, 57, 67, 68 y 69 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, he tenido a bien expedir el siguiente

### **DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se **REFORMAN** los artículos 2; 4, fracciones VII y VIII; 6, párrafo primero, fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII; 7; 8; 9, fracciones I y II; 12; 14, párrafo primero, fracciones I y II; 15, fracciones IV y V; 17, párrafo segundo, fracciones II, párrafos primero y segundo, y III; 18, párrafo primero, fracciones II y III; 19, párrafo segundo; 21, párrafo primero; 23, párrafo primero; 24, párrafo primero; 26, párrafo segundo; 27; 33; 34, párrafos segundo, tercero y cuarto; 37; 38; 40, párrafo segundo; 43, párrafo primero; 45, párrafo primero; 46, fracciones II, V y VI; 49, fracción III; 50; 51, párrafo primero; 52, párrafos primero y su fracción II, y segundo; 54; 55; 56; 57; 58; 60; 61; 63; 67; 68, párrafos primero y segundo; 69, párrafos primero y sus fracciones II y III, segundo y tercero; 70; 71, párrafo primero; 72, párrafos primero y sus fracciones II y V, segundo; 76, párrafos primero y segundo; 77, párrafo segundo; 78, párrafo segundo; 79; 80, párrafos primero y tercero; 87, párrafo primero; 88, párrafo primero; 92, párrafos primero, tercero, cuarto y quinto; 96; 98, párrafo primero y sus fracciones III, V y VI; se **ADICIONAN** a los artículos 1, los párrafos segundo y tercero; 5, el párrafo segundo; 18, párrafo primero, la fracción III y se recorre la actual fracción III para ser fracción IV; 25, el párrafo quinto; 26, el párrafo segundo y se recorre el actual párrafo segundo para ser párrafo tercero; 34, el párrafo segundo y se recorren los actuales párrafos segundo, tercero y cuarto para ser párrafos tercero, cuarto y quinto; 36 Bis; 42, el párrafo cuarto y se recorre el actual párrafo cuarto para ser párrafo quinto; 46, la fracción VII; 52, párrafo primero, fracción I, el inciso d; 68 Bis; 74, el párrafo segundo; 95, el párrafo cuarto; 98, párrafo primero, la fracción VII, y se **DEROGAN** los artículos 46, la fracción III; 47; 69, párrafo primero, la fracción I; 86; 88, párrafo segundo; 89 y 98, párrafo segundo, del Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, para quedar como sigue:

#### **Artículo 1.- ...**

En la aplicación del presente reglamento debe atenderse a lo dispuesto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala la prohibición de todo tipo de discriminación que vulnere los derechos de las personas, y lo dispuesto en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Son susceptibles de aplicación para este reglamento, las acciones afirmativas encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en materia del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada, así como promover acciones que favorezcan la inclusión y profesionalización de personas jóvenes, indígenas, afrodescendientes, afromexicanas y con discapacidad, conforme a los principios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados y convenios internacionales, y demás disposiciones aplicables.

**Artículo 2.-** Para efectos del presente reglamento, además de lo previsto en el artículo 3 de la Ley, se entiende por:

- I. Ascenso: la promoción de un servidor público de carrera a un mayor rango o grupo en la estructura jerárquica de la dependencia en la que labora o presta sus servicios;
- II. Capacidades profesionales: el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades del servidor público de carrera, las cuales se refieren a las competencias requeridas para el adecuado desempeño en un puesto, y serán objeto de evaluación y, en su caso, certificación;
- III. Convenio: el acto jurídico al que se refiere el artículo 43 de la Ley, que celebran las dependencias con las autoridades federales, las entidades federativas, los municipios, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los organismos públicos o privados para fortalecer el desarrollo profesional del servidor público de carrera;

- IV.** Cuerpo de función: la clasificación de la rama de cargo o puesto con base en grupos de funciones vinculadas por sus actividades y capacidades profesionales y que es la base para permitir la movilidad vertical u horizontal de los servidores públicos de carrera mediante los procesos de profesionalización;
- V.** DGRH: las unidades administrativas de las dependencias encargadas de la administración de los recursos humanos, cualquiera que sea su nivel o denominación;
- VI.** Expediente: el conjunto de documentos del concurso o del servidor público de carrera que debe integrar la DGRH con relación a su ingreso, permanencia y separación del sistema, el cual se va integrando conforme se actualiza cada uno de los procesos o procedimientos de los subsistemas del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada;
- VII.** Experiencia: los conocimientos y habilidades adquiridas a través del tiempo, para lo cual se debe considerar, entre otros elementos, el orden y duración en los puestos desempeñados en el sector público, privado o social, el nivel de responsabilidad, de remuneración y la relevancia de las funciones o actividades encomendadas;
- VIII.** Finalista: la persona que en un concurso de selección apruebe las etapas señaladas en las fracciones I, II, III y IV del artículo 34 de este reglamento;
- IX.** Incentivo: la distinción con el que una dependencia motiva a los servidores públicos de carrera para que sean más eficaces y eficientes en sus resultados de desempeño esperados, y propicien su satisfacción laboral y desarrollo profesional;
- X.** Ley: la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal;
- XI.** Mérito: el conjunto de elementos que componen la trayectoria profesional del servidor público de carrera, la cual se integra con aquellos elementos, resultados o merecimientos que permitan acreditar o reconocer objetivamente su calidad profesional en su desempeño, entre los cuales se pueden considerar: sus evidencias de experiencia, sus estudios y actividades de formación o difusión, sus capacidades profesionales, los resultados de desempeño, sus logros, sus distinciones y las contribuciones a la dependencia para cumplir con los objetivos de la misma, así como aquellos aspectos que determine la Unidad;
- XII.** Movimiento o trayectoria lateral: los cambios del servidor público de carrera a otro puesto con características y perfil equivalentes, homólogos o afines, en la misma u otra dependencia;
- XIII.** Persona servidora pública de libre designación: la persona física que ocupa un puesto de libre designación y que no adquiere los derechos del Servicio Profesional de Carrera, pero está sujeta a los procedimientos de evaluación del desempeño;
- XIV.** Programa Anual de Planeación del Sistema: el documento que emiten los Comités Técnicos de Profesionalización conforme a lo dispuesto en las fracciones IV y VI del artículo 75 de la Ley, mediante el cual se proponen acciones y metas específicas en materia de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación en las dependencias, y su elaboración debe atender lo dispuesto por la Secretaría;
- XV.** Programa Operativo Anual del Sistema: el documento que, en términos del artículo 64 de la Ley, elabora la Secretaría con el apoyo de las dependencias y funge como mecanismo de evaluación de la operación del Sistema, a efecto de contar con elementos suficientes para su perfeccionamiento;
- XVI.** Promoción: el mecanismo de movilidad para que un servidor público de carrera ocupe un cargo dentro del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, derivado del desarrollo profesional o por reconocimiento de elementos de mérito;
- XVII.** Puestos de designación directa: los puestos que no están sujetos a la Ley, en virtud de que el procedimiento para realizar la designación o expedir el nombramiento de su titular, se encuentra previsto expresamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o en alguna otra ley;
- XVIII.** Puestos de libre designación: los puestos que cumplen con los requisitos de excepción señalados en el artículo 91 de este reglamento, así como con los criterios generales establecidos por la Secretaría, y están sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño del Sistema;
- XIX.** Rebeldía: la falta de respuesta del servidor público de carrera formalmente requerido para que comparezca a la defensa de sus derechos dentro de un plazo determinado en alguno de los procesos o procedimientos previstos en la Ley o en este reglamento, y
- XX.** Unidad: la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría.

**Artículo 4.- ...****I. a VI. ...**

- VII.** Competencia por mérito: Es la valoración integral de las capacidades de las personas aspirantes a ingresar al Sistema, así como de los servidores públicos de carrera, que se efectúa con base en la relación que existe entre los siguientes elementos: experiencia, estudios y actividades de formación y difusión, actitudes, competencias, resultados de desempeño en el cumplimiento de sus programas de trabajo, logros, y contribuciones que realizan para el cumplimiento de los objetivos institucionales de las dependencias, y
- VIII.** Igualdad de género: Es el acceso de las mujeres y hombres a las mismas posibilidades y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos que reconoce la Ley y el presente reglamento.

**Artículo 5.- ...**

Los servidores públicos de carrera eventuales a que se refiere la fracción I, inciso a, de este artículo, tienen los derechos a que se refiere el artículo 10 de la Ley, excepto los previstos en sus fracciones I, VII y VIII, los cuales adquirirán en caso de que se otorgue el nombramiento como titular.

**Artículo 6.- ...**

- I.** Clasificación del servidor público de carrera, según corresponda, en titular o eventual;
- II.** Nombre del servidor público de carrera;
- III.** Rango que tendrá el servidor público de carrera;
- IV.** Denominación del puesto;
- V.** Fecha a partir de la cual surte efectos el nombramiento;
- VI.** Vigencia del nombramiento, en su caso, y
- VII.** Nombre, puesto y firma de la persona que tiene facultades para emitir el nombramiento, de conformidad con el reglamento interior correspondiente.

...

**Artículo 7.-** Corresponde a la Secretaría, a través de la Unidad, programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la implementación, operación y funcionamiento del Sistema.

La Unidad es la responsable de la dirección y coordinación de los subsistemas de Planeación de los Recursos Humanos, de Ingreso, de Desarrollo Profesional, de Capacitación y Certificación de Capacidades, de Evaluación del Desempeño, de Separación, y de Control y Evaluación, en términos del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública y demás disposiciones aplicables.

La operación integral de los subsistemas a que se refiere el párrafo anterior corresponde a las unidades administrativas que determine el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

**Artículo 8.-** La persona titular de la Secretaría preside el Consejo y designa a las personas servidoras públicas que deben ocupar la Vicepresidencia y la Secretaría Técnica de dicho Consejo.

En casos de ausencia de la persona titular de la Presidencia del Consejo, las sesiones serán presididas por la persona titular de la Vicepresidencia.

**Artículo 9.- ...**

- I.** La persona titular de la Unidad, en su carácter de responsable de la dirección y coordinación de los subsistemas, y
- II.** Las personas titulares de las unidades administrativas que determine el Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

**Artículo 12.-** El Consejo debe sesionar de manera ordinaria una vez al año y de manera extraordinaria a convocatoria de la persona titular de su Presidencia. Sus determinaciones se deben tomar por mayoría de las personas integrantes presentes; en caso de empate, la persona titular de la Presidencia tendrá voto de calidad. El quórum para sesionar se integra con más de la mitad de sus integrantes.

La persona titular de la Secretaría Técnica debe levantar una minuta de los acuerdos adoptados en cada sesión, la cual para su validez sólo requiere ser suscrita por la persona titular de la Presidencia del Consejo o por la persona titular de la Vicepresidencia, cuando ésta presida la sesión, y por la persona titular de la Secretaría Técnica.

**Artículo 14.- ...**

- I. La persona titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente de cada dependencia, según corresponda, quien lo preside;
- II. La persona titular de la DGRH o la persona servidora pública del área de recursos humanos que designe la persona titular de la dependencia cuando aquélla se encuentre ausente temporalmente o esté vacante el puesto, o no sea servidora pública de carrera. Esta persona debe fungir como secretaria técnica, y

III. ...

...

**Artículo 15.- ...**

I. a III. ...

- IV. Determinar, dentro del plazo de cuarenta y cinco días naturales de aquél en que se encuentre vacante un puesto del Sistema o se cree uno nuevo, el momento en que debe iniciarse el procedimiento para cubrirlo, conforme a lo establecido en el Programa Anual de Planeación del Sistema;
- V. Invitar a sus sesiones a la persona titular de la dependencia, así como a personas especialistas de instituciones de educación superior, de empresas, de asociaciones civiles especializadas, nacionales o internacionales, de colegios de profesionistas, o a otras personas servidoras públicas. Estas personas invitadas sólo tienen derecho a voz, y

VI. ...

**Artículo 17.- ...**

...

I. ...

- II. Una persona representante de la Secretaría designada por la persona titular del Órgano Interno de Control en la dependencia o, en su caso, en el de sus órganos administrativos desconcentrados de que se trate, salvo que la Secretaría designe a otra persona servidora pública.

La representación debe realizarse en términos de lo dispuesto por la Secretaría y, en ningún caso puede recaer en una persona servidora pública adscrita al Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones, ni al Área de Responsabilidades, de los órganos internos de control, y

- III. La persona titular de la DGRH de la dependencia o, en su caso, la de sus órganos administrativos desconcentrados, y en su defecto, por la persona servidora pública del área de recursos humanos de la dependencia o, en su caso, la de sus órganos administrativos desconcentrados, que designe el Comité Técnico de Profesionalización, cuando la persona titular se encuentre ausente temporalmente, su puesto vacante, o no sea servidor público de carrera. Esta persona debe fungir como secretaria técnica.

...

...

...

**Artículo 18.- ...**

I. ...

- 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;
- III. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso conforme a lo establecido en el Programa Anual de Planeación del Sistema, y
- IV. Las demás que señale este reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

...

...

**Artículo 19.- ...**

El Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia, por sí o por quien éste designe, debe realizar los estudios sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura ocupacional de la dependencia, a efecto de elaborar su Programa Anual de Planeación del Sistema.

**Artículo 21.-** En el Subsistema de Planeación de Recursos Humanos se deben efectuar los procesos de registro y análisis de la información que remitan las dependencias a la Secretaría, para la operación del Sistema y toma de decisiones en materia de recursos humanos en la Administración Pública.

...

...

**Artículo 23.-** El Catálogo es el instrumento a partir del cual se establecen ramas de cargos o puestos y cuerpos de función, así como la homologación o equivalencia entre puestos conforme a las características de los perfiles, nivel de responsabilidad, remuneraciones, competencia, rango, jerarquía, tipo de funciones o régimen laboral, entre otros aspectos.

...

**Artículo 24.-** El Catálogo debe integrar la información de los puestos del Sistema, relativa a la adscripción, denominación, rama de cargo o puesto, cuerpo de función, código, funciones, perfil del puesto, remuneraciones que correspondan, y la fecha de creación, modificación o supresión del puesto.

...

**Artículo 25.- ...**

...

...

...

Cuando se autorice la transformación de puestos de gabinete de apoyo a puestos que formen parte del Sistema, la ocupación de éstos se sujetará a los requisitos de ingreso por concurso establecidos en la Ley, este reglamento y demás disposiciones aplicables.

**Artículo 26.- ...**

Cuando se modifiquen puestos del Sistema por necesidades de reestructura en las dependencias, los servidores públicos de carrera que los ocupen podrán tener continuidad en el nuevo puesto siempre y cuando se cumpla con el perfil del puesto y dichas modificaciones no impliquen cambio de rango o grupo. En caso contrario, el Comité Técnico de Profesionalización, previa solicitud que formulen dichos servidores públicos de carrera a la DGRH, podrá determinar la reubicación de éstos en el Sistema.

Corresponde a la DGRH llevar a cabo, dentro del plazo que determine el Comité Técnico de Profesionalización, las gestiones tendientes a la reubicación en el Sistema de los servidores públicos de carrera a que se refiere este artículo.

**Artículo 27.-** Los Comités Técnicos de Profesionalización son responsables de que, la información correspondiente a los servidores públicos de carrera que laboren en su dependencia, esté integrada al Registro y que se actualice, de conformidad con las disposiciones que emita la Secretaría.

Las DGRH deben actualizar la información a que se refiere el párrafo anterior, en los plazos y términos que establezca la Secretaría, para salvaguardar la calidad, integridad y veracidad de la información.

**Artículo 33.-** Los servidores públicos de carrera eventuales a que se refiere el inciso a de la fracción I del artículo 5 de este reglamento tienen derecho a obtener el nombramiento como servidores públicos de carrera titulares, al término del plazo de su designación como eventuales, salvo que en la evaluación de su desempeño obtuvieran una calificación no satisfactoria, no aprobatoria o deficiente, en cuyo caso el nombramiento surtirá efectos únicamente hasta la fecha de su vigencia, sin responsabilidad para la dependencia, y la relación laboral se tendrá por concluida.

La evaluación a que se refiere el párrafo anterior debe realizarse dentro de los treinta días naturales previos al cumplimiento del año de su ingreso al Sistema, salvo que antes haya sido separado por alguna de las causas previstas en las disposiciones aplicables.

**Artículo 34.- ...**

Las etapas del procedimiento de selección deben llevarse a cabo conforme a las disposiciones y metodologías que emita la Secretaría. Respecto de las etapas que corresponde realizar a la DGRH, la persona titular de ésta debe, mediante documento oficial, designar al personal responsable de la aplicación de los exámenes de conocimientos y de las evaluaciones de habilidades, experiencia y el mérito de las personas candidatas.

El Comité Técnico de Profesionalización debe establecer las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección, en congruencia con las disposiciones y metodologías emitidas por la Secretaría.

El Comité Técnico de Selección, con sujeción a lo previsto en este artículo, debe coordinar la aplicación de los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades correspondientes a cada puesto, así como determinar los puntajes mínimos para su calificación, las reglas específicas de valoración para la ocupación del puesto o puestos de que se trate, los criterios para la evaluación de las entrevistas y para la determinación, conforme a las disposiciones y metodologías emitidas por la Secretaría.

La DGRH es la responsable de aplicar los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades, así como de evaluar la experiencia y el mérito de las personas candidatas, por lo que debe adoptar las medidas que garanticen la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación respectivos.

**Artículo 36 Bis.-** Cuando una persona no cumpla con algún requisito establecido en la convocatoria, no podrá continuar participando en el proceso de selección, y se le deberá notificar el motivo de la eliminación de su participación y el fundamento de esta determinación.

**Artículo 37.-** La persona superior jerárquica del puesto en concurso puede, por una sola vez y bajo su responsabilidad, vetar durante la determinación a la persona seleccionada como finalista por los demás integrantes del Comité Técnico de Selección para ocupar el puesto, para lo cual debe fundar y motivar su determinación en el acta correspondiente.

**Artículo 38.-** En caso de que la persona superior jerárquica del puesto que se concursó ejerza, de manera fundada y motivada, el veto previsto en el artículo 74 de la Ley, el Comité Técnico de Selección debe elegir, de entre los restantes finalistas, a la persona que ocupará el puesto.

**Artículo 40.- ...**

Si el concurso se declara desierto, el Comité Técnico de Selección debe determinar el momento en que deberá convocarse nuevamente a concurso. En caso de que el puesto esté ocupado en términos del artículo 34 de la Ley, la persona servidora pública puede continuar ocupando el puesto conforme a los plazos previstos en el artículo 92 de este reglamento, según corresponda.

...

...

**Artículo 42.- ...**

...

...

En caso de que la certificación se haya emitido y posteriormente se tenga conocimiento de un recurso de revocación, dicha certificación quedará sin efectos, y se expedirá una nueva al momento en que se emita la resolución correspondiente.

...

**Artículo 43.-** El Subsistema de Desarrollo Profesional se integra con los procedimientos y mecanismos con base en los cuales los servidores públicos de carrera titulares pueden adquirir experiencias y fortalecer su desarrollo profesional para, en su caso, ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía tanto en las dependencias, como en instituciones públicas o privadas con las que las dependencias tengan convenios celebrados.

...

**Artículo 45.-** Los Comités Técnicos de Profesionalización deben establecer, de conformidad con las disposiciones que emita la Secretaría, las reglas de valoración y los puntajes a considerar en las acciones de desarrollo profesional que realicen los servidores públicos de carrera para acceder a un puesto vacante del Sistema, de mayor responsabilidad o jerarquía, así como para determinar los estímulos, reconocimientos, recompensas o premios, con sujeción a lo establecido en el artículo 69 de este reglamento.

...

**Artículo 46.- ...**

I. ...

II. La certificación de capacidades profesionales, de conformidad con las disposiciones que expida la Secretaría y los planes de capacitación que la misma establezca;

III. Derogada.

IV. ...

V. Los resultados de la evaluación de su desempeño obtenidos en los términos previstos en este reglamento y en las disposiciones que expida la Secretaría, los cuales también deben incluir el cumplimiento de las funciones asignadas al puesto que ocupa, sus contribuciones al cumplimiento de los objetivos del área en la que preste sus servicios y sus aportaciones institucionales;

VI. El cumplimiento de su plan de carrera y la experiencia acumulada en el servicio público, y

VII. Las demás que determine la Secretaría.

**Artículo 47.- Derogado.****Artículo 49.- ...**

I. y II. ...

III. Que el movimiento no implique una promoción a otro rango, en cuyo caso tendrá que aplicarse el mecanismo de ingreso correspondiente y, en su caso, contarse con la anuencia del servidor público de carrera titular, y

IV. ...

**Artículo 50.-** Las dependencias pueden intercambiar temporalmente servidores públicos de carrera por personas provenientes de otras instituciones públicas federales, de las entidades federativas, de los municipios o de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México u organismos privados, a efecto de que estas personas realicen actividades de apoyo en procesos propios de la dependencia por un plazo máximo de un año y los servidores públicos de carrera puedan realizar, durante dicho plazo, en la institución u organismo de que se trate, prácticas que contribuyan a ampliar sus conocimientos y experiencias sobre temas, aspectos o técnicas específicos, siempre que la dependencia y las autoridades de estas instituciones u organismos de que se trate hayan celebrado un convenio de intercambio.

**Artículo 51.-** Para efectos de los convenios de intercambio previstos en el artículo 43 de la Ley, se debe atender a lo siguiente:

I. a III. ...

...

...

**Artículo 52.-** Las dependencias pueden ocupar temporalmente puestos con servidores públicos de carrera que cubran el perfil requerido para el puesto, en los casos siguientes:

I. ...

a) a c) ...

d) Se imponga la suspensión de un servidor público de carrera conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones aplicables, hasta por el tiempo que dure la suspensión, y

II. Por determinación de la persona titular de la dependencia o la de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, con motivo de las causas excepcionales que establece el artículo 34 de la Ley, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 92 de este reglamento.

Para efectos del párrafo anterior, se debe comunicar a la Secretaría la autorización y justificación correspondientes, así como sujetar a concurso el puesto de que se trate, conforme al Programa Anual de Planeación del Sistema.

...

...

...

**Artículo 54.-** El Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades debe implementarse con base en la detección de necesidades institucionales y de profesionalización que requieran las dependencias, para lo cual debe tomar como referencia el cuerpo de funciones y los requerimientos para el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas.

Corresponde a los Comités Técnicos de Profesionalización establecer, por medio de la DGRH y en coordinación con las unidades administrativas de la dependencia, los programas de capacitación para los diferentes puestos del Sistema, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, así como determinar el carácter obligatorio u optativo de las actividades de capacitación. Dichos programas deben establecerse conforme al Programa Anual de Planeación del Sistema y a las disposiciones que emita la Secretaría, y estar registrados ante ésta.

La capacitación que derive de los resultados de la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas tiene el carácter de obligatoria. Las erogaciones que se generen con motivo de la aplicación del presente artículo se sujetarán a la disponibilidad del presupuesto aprobado para esos fines a las dependencias, así como a las políticas y disposiciones en materia de austeridad presupuestaria.

**Artículo 55.-** Las dependencias, al establecer sus programas de capacitación, deben tomar en cuenta los criterios establecidos en el modelo de profesionalización emitido por la Secretaría, así como los requisitos que se determinen en el Programa Anual de Planeación del Sistema, conforme a lo siguiente:

- I. Que la capacitación que se prevea impartir a cada persona servidora pública incluya las horas efectivas que se establezcan en el Programa Anual de Planeación del Sistema, las cuales en ningún caso pueden representar menos de cuarenta horas efectivas anuales, y
- II. Que los cursos de capacitación o actualización que se incluyan en los programas sean impartidos indistintamente por:
  - a) Instituciones de la administración pública en cualquier orden de gobierno, y
  - b) Personas expertas, quienes pueden ser personas servidoras públicas o cualquier otra persona física.

La Secretaría puede recomendar ajustes a los programas de capacitación de las dependencias, cuando éstos no consideren lo previsto en la Ley, este reglamento y demás disposiciones aplicables.

**Artículo 56.-** Los requisitos de calidad, conforme a los cuales se debe impartir la capacitación y actualización, son los siguientes:

- I. Ser consistentes los diversos elementos del curso, tales como: objetivos de aprendizaje, temario, actividades para el aprendizaje, evaluaciones correspondientes y requisitos de aprobación;
- II. Considerar el uso de técnicas y metodologías adecuadas conforme al contenido temático y la modalidad de impartición, con el fin de fortalecer el aprendizaje;
- III. Usar apropiadamente el lenguaje y el diseño gráfico, para fortalecer el proceso de aprendizaje;
- IV. Prever facilidades de interacción entre las personas participantes e instructora o tutora, y
- V. Cumplir, cuando los cursos sean impartidos en modalidad virtual, con las características operativas y didácticas que se requieran para el logro de los aprendizajes de las personas participantes.

**Artículo 57.-** Es obligatorio para los servidores públicos de carrera cumplir con las acciones de capacitación y actualización que establezca el Comité Técnico de Profesionalización en el Programa Anual de Planeación del Sistema, en coordinación con la Secretaría. La aprobación de dichas acciones es requisito indispensable para permanecer en el puesto y en el Sistema.

**Artículo 58.-** La Secretaría, en coordinación con los Comités Técnicos de Profesionalización, debe establecer los sistemas de evaluación u homologación que permitan la certificación de las capacidades profesionales, con fines de permanencia de los servidores públicos de carrera, para demostrar que desarrollan y mantienen actualizadas las capacidades requeridas en el desempeño de sus puestos.

**Artículo 60.-** Los servidores públicos de carrera que certifiquen las capacidades profesionales requeridas para permanecer en el puesto que ocupan, están obligados a acreditar las acciones de actualización a que se refiere el artículo 57 de este reglamento.

**Artículo 61.-** Los servidores públicos de carrera titulares, que no aprueben en dos ocasiones la capacitación obligatoria, deben ser separados de su puesto y del Sistema, y en consecuencia deben causar baja del Registro.

**Artículo 63.-** Corresponde al Comité Técnico de Profesionalización establecer las descripciones, los perfiles y las valuaciones de los puestos del Sistema, así como definir los métodos de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas. Dichos métodos deben considerar las modalidades de valoración siguientes:

- I. La valoración del cumplimiento individual de las funciones y metas que correspondan a cada servidor público de carrera, respecto del puesto que ocupa y de los puestos que se hizo cargo de manera provisional, con base en indicadores cuantificables y verificables.

Los Comités Técnicos de Profesionalización deben emitir las reglas generales de operación para que cada área responsable recabe la evidencia y los datos necesarios para realizar la valoración a que se refiere el párrafo anterior;

- II. La valoración del cumplimiento cuantitativo de los objetivos y metas establecidos en los distintos instrumentos de gestión gubernamental, por cada unidad administrativa de la dependencia, así como la contribución de cada una de las personas servidoras públicas adscritas a éstas, en función de su jerarquía y su responsabilidad.

Los Comités Técnicos de Profesionalización deben emitir las reglas de operación específicas para que la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, recabe la evidencia y los datos necesarios para efectuar la valoración prevista en el párrafo anterior, y

- III. La valoración cualitativa de los comportamientos esperables por cada persona servidora pública al cumplimiento de los objetivos y metas de la dependencia, sus capacidades profesionales y la aplicación de los valores del Sistema y del servicio público determinados por medio de la opinión razonada de: sus superiores jerárquicos inmediatos, sus subordinados inmediatos y demás personas servidoras públicas de la unidad administrativa a la que estén adscritas.

Los Comités Técnicos de Profesionalización deben emitir las reglas de operación específicas para que la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, obtenga de las opiniones señaladas en esta fracción, los datos necesarios para realizar la valoración correspondiente. La Secretaría debe diseñar los instrumentos que faciliten la obtención de esta información.

En los casos en los que no sea posible efectuar la valoración, por la falta de alguna de las opiniones señaladas en esta fracción, se puede complementar con la opinión de las personas a las que la persona servidora pública atiende o preste sus servicios de manera directa, determinada a través de encuestas periódicas de calidad en el servicio diseñadas por la Secretaría y cuyos datos deben ser recabados bajo los principios de objetividad e imparcialidad.

La Secretaría debe emitir disposiciones para realizar la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, con base en las modalidades de valoración previstas en este artículo, las cuales deben ser difundidas previamente a su aplicación.

**Artículo 67.-** Los métodos de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas deben incluir el puntaje que resulte de la combinación de las modalidades de valoración determinadas, así como el correspondiente al resultado promedio de la capacitación recibida. El resultado de ambos puntajes se debe considerar como:

- I. Sobresaliente, cuando en conjunto sean iguales o mayores a una calificación de 90 puntos, de un total de 100 posibles;
- II. Satisfactorio, cuando en conjunto sean iguales o mayores de 70 puntos y menores de 90, de un total de 100 posibles;
- III. No Satisfactorio, cuando en conjunto sean iguales o mayores de 60 puntos y menores de 70, de un total de 100 posibles;
- IV. No aprobatorio, cuando en conjunto sean mayores de 50 puntos y menores de 60 puntos, de un total de 100 posibles, y
- V. Deficiente, cuando en conjunto sean menores de 50 puntos, de un total de 100 posibles.

Los servidores públicos de carrera que obtengan una calificación deficiente en su evaluación de desempeño, deben ser separados de su puesto y del Sistema, conforme a lo previsto en los artículos 58, segundo párrafo, y 60, fracción VII, de la Ley.

Se entiende por desempeño destacado el resultado previsto en la fracción I del presente artículo.

**Artículo 68.-** Las dependencias deben realizar la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas durante los meses de enero y febrero de cada año, la cual debe corresponder al ejercicio fiscal anterior.

Las DGRH deben establecer los mecanismos para el resguardo de la documentación relativa a las evaluaciones del desempeño de las personas servidoras públicas, incluida la evidencia que soporte las valoraciones efectuadas, con objeto de acreditar, cuando corresponda, la objetividad y la veracidad de las mismas.

...

**Artículo 68 Bis.-** Los servidores públicos de carrera cuyo resultado de evaluación de desempeño sea sobresaliente pueden ser sujetos de incentivos, por su desempeño destacado, los cuales se clasifican en:

- I. Estímulos, cuando se refieran al acceso a beneficios monetarios o no monetarios, de satisfacción directa no monetaria ni intercambiable, e implique o no una erogación directa en monetario, tales como, días de vacación, becas de estudios o permisos especiales;
- II. Reconocimientos, cuando tengan por objeto distinguir a un servidor público de carrera como consecuencia de una acción, acto, característica o rasgo meritorio derivado de su desempeño destacado y que se experimenta como un logro, convalidación o distinción. Los reconocimientos pueden ser no monetarios o en especie, individuales o colectivos, tales como, vales de despensa, diplomas, distinciones o menciones. Los reconocimientos deben sujetarse a las disposiciones que resulten aplicables;
- III. Recompensas, cuando sea monetario, y
- IV. Premios, cuando se otorgue derivado de un concurso e implique la superación de otros servidores públicos de carrera que hayan obtenido un resultado sobresaliente, así como lo previsto en el artículo 3 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles.

**Artículo 69.-** Las dependencias, para el otorgamiento de incentivos, deben observar lo siguiente:

- I. Derogada.
- II. Que su otorgamiento esté sujeto a la disponibilidad del presupuesto aprobado para esos fines a la dependencia que los otorga, y a la autorización previa, en el ámbito presupuestario, que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de conformidad con la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal que corresponda y demás disposiciones aplicables, y
- III. Que prevean incentivos no monetarios de diverso tipo.

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, los Comités Técnicos de Profesionalización deben enviar el proyecto que integre las propuestas para el otorgamiento de incentivos a la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, para que, en su caso, autorice su entrega.

Los resultados de las evaluaciones del desempeño de cada uno de los servidores públicos de carrera, así como el otorgamiento de sus incentivos deben inscribirse en el Registro.

**Artículo 70.-** Las personas servidoras públicas sujetas a evaluación del desempeño y sus superiores jerárquicos deben llevar a cabo sesiones de seguimiento o un plan de acción para mejorar su desempeño y lograr el cumplimiento de metas del periodo correspondiente.

**Artículo 71.-** Como resultado de las sesiones de seguimiento o de cumplimiento del plan de acción se deben acordar las acciones de capacitación, actualización y apoyo para fortalecer el desempeño y el logro de resultados del servidor público de carrera, para lo cual se deben considerar sus fortalezas y áreas de oportunidad identificadas previamente.

...

**Artículo 72.-** Los casos de los servidores públicos de carrera titulares, que obtengan puntajes no satisfactorios o su primer resultado no aprobatorio, deben ser valorados de manera individual por el Comité Técnico de Profesionalización, a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño. Las medidas adoptadas pueden consistir en:

- I. ...
- II. Evaluaciones individuales destinadas a medir el cumplimiento de las funciones del servidor público de carrera en aquellas áreas en que haya mostrado falta de capacidad;

**III. y IV. ...**

- V.** Cualquier otra medida, que sin afectar los derechos de los servidores públicos de carrera, tienda a mejorar su desempeño y los resultados de sus evaluaciones.

La evaluación prevista en la fracción II de este artículo debe practicarse entre los tres y seis meses siguientes a la evaluación anual prevista en el artículo 68 de este reglamento.

...

**Artículo 74.- ...**

La Unidad debe establecer disposiciones específicas para orientar la adecuada integración de expedientes y facilitar los procedimientos correspondientes.

**Artículo 76.-** La DGRH debe proceder a dejar sin efectos el nombramiento del servidor público de carrera que se ubique en alguna de las causas previstas en las fracciones I, II, III y V del artículo 60 de la Ley, a partir de que el acto o motivo que lo generó surta efectos, así como a realizar los trámites administrativos de baja en términos de la normatividad aplicable y, en su caso, los trámites para el pago de las prestaciones devengadas por los servicios prestados, que no hubiesen sido cubiertos.

Para efectos de la causa establecida en la fracción V del artículo 60 de la Ley, se debe requerir que la resolución administrativa correspondiente determine como sanción la destitución o inhabilitación del servidor público de carrera, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

...

**Artículo 77.- ...**

Para los efectos del párrafo anterior y de la causa prevista en la fracción IV del artículo 60 de la Ley, se entiende que el servidor público de carrera incurre en incumplimiento reiterado cuando éste realice más de una vez una misma o diferente conducta que contravenga las obligaciones que tienen los servidores públicos de carrera. De cada ocasión en que los servidores públicos de carrera incurran en incumplimiento a sus obligaciones se debe dejar constancia en su expediente.

**Artículo 78.- ...**

La determinación de si el incumplimiento de las obligaciones del servidor público de carrera es injustificado queda a cargo del Comité Técnico de Profesionalización, el cual debe considerar la valoración que realice la Secretaría, mediante la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia. Asimismo, el Comité Técnico de Profesionalización debe determinar si procede la separación del servidor público de carrera, cuando corresponda.

**Artículo 79.-** La persona titular de la unidad administrativa a la que se encuentre adscrito el servidor público de carrera debe recabar el soporte documental del posible incumplimiento reiterado en que éste haya incurrido, y enviarlo a la DGRH.

La DGRH, una vez que reciba el soporte documental a que se refiere el párrafo anterior, debe integrar el expediente respectivo y notificar, mediante un oficio fundado y motivado, el inicio del procedimiento al presunto responsable y le solicitará que, en un término no mayor a cinco días hábiles, rinda un informe de justificación al que podrá acompañar las pruebas que considere pertinentes.

Una vez que se notifique al servidor público de carrera el inicio del procedimiento por incumplimiento reiterado de sus obligaciones, debe transcurrir un plazo de quince días hábiles para que el Comité Técnico de Profesionalización determine si son injustificadas las conductas respectivas.

La DGRH, una vez recibido el informe de justificación y, desahogadas las pruebas admitidas, o en su caso, cuando exista rebeldía del presunto responsable, debe elaborar la determinación preliminar correspondiente y enviarla al Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia, para que, en un término no mayor a tres días hábiles, dicha Área valore el procedimiento y la integración del expediente respectivo.

Si el Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones no tuviera observaciones, lo hará del conocimiento de la DGRH para que proceda a presentar al Comité Técnico de Profesionalización el proyecto de determinación y el expediente respectivo.

En caso de existir observaciones, el Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones las hará saber a la DGRH para que ésta las subsane y proceda a presentar al Comité Técnico de Profesionalización de la dependencia el proyecto de determinación corregido y el expediente respectivo.

**Artículo 80.-** Una vez iniciado el procedimiento, la persona titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, de la dependencia, puede, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento, suspender temporalmente al servidor público de carrera, sin perjuicio de continuar el procedimiento hasta agotarlo en los términos y plazos previstos en este reglamento.

...

La suspensión temporal puede levantarse por la persona titular de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, según corresponda, antes de que concluya el procedimiento de separación. En este caso, se debe restituir al servidor público de carrera en sus derechos y pago de percepciones correspondientes.

**Artículo 86.-** Derogado.

**Artículo 87.-** La Secretaría, en coordinación con las dependencias, debe elaborar el Programa Operativo Anual del Sistema, el cual está sujeto a la disponibilidad presupuestaria del ejercicio fiscal que corresponda, y debe contener, como mínimo, los elementos siguientes:

I. a IV. ...

**Artículo 88.-** El proyecto de Programa Operativo Anual del Sistema debe ser sometido a la opinión del Consejo en su sesión ordinaria.

Derogado.

**Artículo 89.-** Derogado.

**Artículo 92.-** Las dependencias pueden ocupar puestos del Sistema vacantes, de nueva creación o al determinarse la suspensión del nombramiento de un servidor público de carrera, sin sujetarse a los procesos de reclutamiento y de selección, en los supuestos de excepción establecidos en el artículo 34 de la Ley y de acuerdo con lo establecido en este reglamento y demás disposiciones aplicables.

...

El puesto debe convocarse a concurso conforme a los periodos establecidos en el Programa Anual de Planeación del Sistema, con base en la descripción, perfil y valuación del puesto registrado en el Catálogo, con anterioridad a su autorización de ocupación.

Los nombramientos a que se refiere el segundo párrafo de este artículo tienen la temporalidad que determine la persona titular de la dependencia o de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, la cual no puede exceder de diez meses. En casos excepcionales y cuando el nivel de responsabilidad lo justifique conforme a los criterios que establezca la Secretaría, para los puestos de Dirección General, Coordinación, Dirección de Área o sus equivalentes, el nombramiento puede extenderse hasta por tres años, siempre que así lo determine la persona titular de la dependencia o de la Unidad de Administración y Finanzas o su equivalente, con autorización de la Unidad.

En todos los casos, quedan sin efectos los nombramientos a que se refiere este artículo al declararse una persona ganadora en el concurso respectivo. Una misma persona podrá ser designada para ocupar, conforme al artículo 34 de la Ley, hasta por dos ocasiones, puestos distintos conforme a los lineamientos que emita la Secretaría.

**Artículo 95.-** ...

...

...

Cuando la inconformidad presentada guarde relación con el procedimiento de selección señalado en la Ley y este reglamento, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia, debe notificar a la Secretaría, el inicio y resolución de dicha inconformidad para, en su caso, suspender el procedimiento de selección o determinar lo que en derecho corresponda.

**Artículo 96.-** La persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su presentación, debe determinar si procede o no dar trámite a la inconformidad, y dictar el acuerdo respectivo. De dictarse acuerdo de procedencia se debe requerir al órgano o autoridad que haya emitido los actos u omisiones contra los que se hubiese formulado la inconformidad para que, en un plazo no mayor a siete días hábiles contado a partir de su notificación, rinda un informe circunstanciado sobre la inconformidad presentada, acompañado de los elementos de justificación respectivos.

Durante la substanciación de la inconformidad, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia puede allegarse de los elementos relacionados con el acto sujeto a revisión que estime necesarios, así como recomendar acciones inmediatas al órgano o autoridad de que se trate para preservar la observancia de los principios rectores que rigen la operación del Sistema.

En las inconformidades que se presenten respecto de actos de operación en el Subsistema de Ingreso, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia pueden recomendar al Comité Técnico de Selección la suspensión temporal o definitiva del procedimiento de selección, por considerar que las fallas o inconsistencias en la operación del Sistema motivo de la inconformidad, pudieran ocasionar la vulneración de los principios rectores del mismo o incidir en la aplicación correcta de dicho procedimiento de selección.

Una vez recibidos los informes solicitados, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia, dentro del plazo de siete días hábiles, debe determinar lo conducente, y comunicar al órgano o autoridad que haya emitido los actos u omisiones contra los que se hubiere formulado la inconformidad, las medidas que estime necesarias para la adecuada operación del Sistema, en las que puede, aun cuando no se haya emitido la resolución final en el procedimiento de selección, ordenar la reposición del acto que considera irregular. Dichas medidas deben comunicarse al Comité Técnico de Profesionalización, para su seguimiento, y a la Secretaría, para efectos de evaluación de la operación del Sistema.

Las medidas que se hayan determinado conforme al párrafo anterior, se deben notificar a la persona inconforme dentro de los diez días hábiles siguientes. Dichas medidas no tienen efectos vinculatorios para las personas inconformes.

En aquellos casos en que, con motivo de las inconformidades presentadas y la substanciación de éstas, se advierta incumplimiento a las obligaciones de las personas servidoras públicas, la persona titular del Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones del Órgano Interno de Control en la dependencia debe proceder, en términos de las disposiciones aplicables a efecto de que se inicie el procedimiento previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Artículo 98.-** La Secretaría, durante la substanciación del recurso de revocación, debe llevar a cabo los actos siguientes:

I. y II. ...

III. Requerir a la persona promovente el cumplimiento de algún requisito establecido en la Ley y en otros ordenamientos aplicables, en los casos en que se haya omitido, como la presentación del documento mediante el cual se acredite su personalidad, el señalamiento de su domicilio en la Ciudad de México o el medio de comunicación electrónica, para oír y recibir notificaciones;

IV. ...

V. Solicitar al Comité Técnico de Selección que, dentro del plazo de cinco días hábiles, proporcione un informe que dé cuenta de la resolución emitida en el proceso de selección, acompañado de las constancias respectivas y del expediente original del concurso;

VI. Dictar, una vez vencidos los plazos de desahogo de vista y de las pruebas que al efecto se acordaron, la resolución que en derecho proceda dentro del plazo de quince días hábiles. Las resoluciones que recaigan a los recursos de revocación deben notificarse a las personas interesadas en un plazo de cinco días hábiles, contado a partir de la emisión de dicha resolución, y

VII. Cuando se haya resuelto revocar la resolución recurrida, una vez que la determinación sea notificada al Comité Técnico de Selección, éste cuenta con un mes para dar cumplimiento a lo ordenado. Vencido dicho plazo, dentro de los cinco días hábiles siguientes, debe informar a la Secretaría el cumplimiento y las acciones realizadas.

De no informar sobre el cumplimiento de la resolución, la Secretaría debe requerir al Comité Técnico de Selección que corresponda un informe respectivo y, en su caso, dar vista al Órgano Interno de Control competente.

Derogado.

#### TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.-** Los procedimientos iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor del presente decreto, deben ser concluidos conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

**TERCERO.-** Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente decreto.

**CUARTO.-** Las erogaciones que, en su caso, deban realizar las dependencias de la Administración Pública Federal con motivo de la entrada en vigor del presente decreto, deberán cubrirse con cargo a su presupuesto aprobado para el ejercicio fiscal que corresponda, por lo que no se autorizarán ampliaciones de recursos a las mismas para el presente ejercicio fiscal ni subsecuentes.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 27 de diciembre de 2023.-  
**Andrés Manuel López Obrador.-** Rúbrica.- El Secretario de la Función Pública, **Roberto Salcedo Aquino.-** Rúbrica.