

CC. Secretarios de la LV Legislatura.
H. Congreso del Estado.
Presente:

JOSE RODOLFO HERRERA CHAROLET, Diputado a esta Honorable Quincuagésima Quinta Legislatura, en uso de las Facultades que me otorga el artículo 88 del Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado y con fundamento en el artículo 63 fracción II de la Constitución Política Local, fracción XI del Artículo 17 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla, ante esta Honorable Soberanía respetuosamente propongo la:

INICIATIVA DE LEY PARA EL SERVICIO PUBLICO PROFESIONAL

Exposición de Motivos

Que el poder político es la expresión mas genuina de la voluntad popular. Alcanzarlo constituye un mérito y al mismo tiempo una gran responsabilidad, su ejercicio supone ecuanimidad, equilibrio, honestidad en quien lo asume, derivado de un proceso electoral en el que intervienen diversas fuerzas políticas. Sin embargo el servidor público de base o carrera, en su permanencia y desempeño, debe ser ajeno a las directrices partidistas, en virtud de que este constituye la fuerza laboral permanente y continua de una sistema de administración.

Que los servidores públicos para ejercer con sentido ético la energía que el pueblo deposita en sus manos, deben apegar estrictamente sus acciones a lo previsto en la ley, evitar las decisiones arbitrarias o caprichosas y confrontar cotidianamente sus propósitos con las directrices de la voluntad democrática que se les asignó, la responsabilidad de disponer y usar de los instrumentos públicos que garanticen el ejercicio pleno de la voluntad popular. Para ello, debe ser parte de la formación de los servidores públicos con vocación política y espíritu de servicio, adquiriendo la preparación adecuada para desempeñar con eficacia las responsabilidades que se le confieren, con formación humanista que les permita ubicar en el centro mismo de sus decisiones y quehaceres, al ser humano y a sus necesidades más apremiantes.

Que el poder debe de ser legal y legítimo. La legalidad es una sanción formal que acredita el apego real de los actos de poder a la norma. La legitimidad es un atributo del poder que se ejerce acatando el mandato de la ley y obedeciendo la voluntad del pueblo.

Que El desarrollo democrático alcanzado por nuestro país requiere de una **Ley para el Servicio Público Profesional** que sirva

para dar certidumbre y continuidad en las políticas públicas del gobierno Estatal, al tiempo de garantizar los derechos de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.

Que A lo largo de varias décadas se han incorporado mexicanos en las tareas de gobierno para cumplir con el cometido de construir una nación libre, justa, democrática y soberana. Un proceso largo de organización basado en el Estado de Derecho.

Que la ciudadanía reclama hoy una administración pública institucional, moderna y eficiente, como un imperativo necesario para lograr el equilibrio social y regional del país, para contribuir al incremento de la productividad de la economía y para avanzar en las tareas del desarrollo nacional.

Que La Ley para el Servicio Público Profesional de la administración pública Estatal representa un avance determinante en la construcción de instituciones modernas y eficientes.

Que acorde al espíritu conciliador de la Agenda Legislativa 2002-2005, aprobada por todos los Grupos Parlamentarios de la LV Legislatura de este Honorable Congreso del Estado.

Por lo anterior, someto a su honorable juicio la iniciativa que crea la;

LEY PARA EL SERVICIO PUBLICO PROFESIONAL

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- La presente Ley es de orden público y su observancia es general y obligatoria para las dependencias de la Administración Pública Estatal y tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del Servicio Público Profesional en los términos que ella y su Estatuto Orgánico señalen.

La entidad del sector público prevista en la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal, establecerá sus propios sistemas de Servicio Público Profesional, teniendo como base fundamental los preceptos de la presente ley. Los órganos rectores del servicio que determine la entidad pública, se coordinará con la Unidad y la Comisión del Servicio Público Profesional prevista en esta ley para fijar los lineamientos particulares aplicables.

Artículo 2º.- El Sistema de Servicio Público Profesional es un mecanismo que garantiza la incorporación, desarrollo y permanencia de los servidores de la Administración Pública; este Sistema se basa en el mérito y la igualdad de oportunidades, con el fin de impulsar el servicio profesional de la función pública en beneficio de la sociedad. Comprende los procedimientos de incorporación, selección, ingreso, evaluación del desempeño, retribución de estímulos, capacitación, entrenamiento y desarrollo de los servidores públicos, en los términos establecidos en la ley.

Serán principios rectores de este Sistema: la honradez, rectitud, respeto, desempeño, legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y lealtad a la institución pública, de manera continua, uniforme, regular y permanente, para satisfacer las necesidades y demandas de los ciudadanos mexicanos y del bien común, mediante reglas claras y precisas que garanticen el logro del objetivo que esta ley persigue.

Artículo 3º.- Para efectos de esta ley se entenderá por:

- I. **Sistema:** Sistema del Servicio Público Profesional de la Administración Pública Estatal;
- II. **Unidad:** Unidad del Servicio Público Profesional;
- III. **Comisión:** Comisión conformada por diversas Secretarías de la Unidad;
- IV. **Comités:** Comités Técnicos de Profesionalización de cada dependencia;
- V. **Dependencia:** Secretaría de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados y los Departamentos Administrativos;
- VI. **Servidor público:** todas aquellas personas físicas, hombre o mujer, en igualdad de circunstancias que desempeñen un puesto de confianza; y

VII. **Secretaría de Desarrollo.** Secretaría de Desarrollo, Evaluación y Control de la Administración Pública.

Artículo 4º.- Los servidores públicos se clasificarán en servidores públicos profesional y de libre designación.

El Sistema comprenderá a los servidores públicos de confianza, tanto los operativos como los de mando, hasta los Directores Generales y homólogos, de acuerdo al Catálogo de Puestos de la Administración Pública Estatal.

Artículo 5º.- Serán puestos de libre designación aquellos que permitan que los servidores públicos que los ocupen puedan ser nombrados y removidos libremente, por los Titulares de las dependencias y entidades.

Artículo 6º.- Los servidores públicos de libre designación deberán cumplir con los requisitos que previamente establezcan las dependencias para cada puesto, y estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño, no así a los de incorporación y selección que establece esta ley

Artículo 7º.- Los trabajadores operativos de base de la Administración Pública Estatal tendrán acceso al Sistema sujetándose, en su caso, a los procedimientos de incorporación, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento.

Artículo 8º.- El Sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en la Secretaría Particular del Gobernador del Estado y en la Consejería Jurídica Estatal, los Secretarios del Despacho, los Jefes de Departamento Administrativo, el Procurador General de Justicia del Estado, los Subsecretarios, los Oficiales Mayores, así como cada uno de los puestos homólogos; los miembros del sistema de inteligencia y seguridad estatal y todos aquellos que estén asimilados a un sistema legal de servicio público profesional; así como a los que presten sus servicios mediante contrato de servicios personales no subordinados en las dependencias.

Artículo 9º.- La Secretaría de Finanzas hará las provisiones necesarias en el proyecto anual de Presupuesto de Egresos del Estado para cubrir las erogaciones que deriven de la aplicación de esta ley.

TITULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL SISTEMA

Capítulo Primero De los Derechos

Artículo 10º.- Las disposiciones de esta Ley contienen los derechos y obligaciones individuales de los servidores públicos sujetos a este ordenamiento y los servidores públicos tienen derecho a:

I.- De no ser removidos sin causa justificada y permanencia en el servicio;

II.- De recibir el nombramiento como Servidor Público Profesional una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;

III.- De recibir las remuneraciones, prestaciones y los estímulos a los que tenga derecho, de conformidad con esta ley y las demás aplicables que en su caso le correspondan;

IV.- De ser ascendidos o promovidos a otros cargos en otras dependencias, cuando se haya cumplido con los requisitos establecidos en esta Ley;

V.- De tener acceso a la capacitación en los términos de esta Ley, no importando el resultado de sus evaluaciones anteriores;

VI.- De una remuneración congruente con el grado de responsabilidad y requisitos de cada puesto, así como con el desempeño y antigüedad en el servicio público;

VII.- De ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 50 días;

VIII.- De que se le reconozca la antigüedad para efectos de evaluaciones que se realicen, cuando sean equiparables a la función que desempeñan en el Servicio Público Profesional; y

IX.- Las demás que se deriven de los preceptos de esta ley.

Capítulo Segundo De las Obligaciones

Artículo 11º.- Son obligaciones de los Servidores Públicos:

I.- Capacitarse para el mejor desempeño de sus funciones, asistiendo a los cursos impartidos por el Sistema y los que requiera el servidor público para su desarrollo de acuerdo a los lineamientos establecidos por esta ley.

II.- Someterse a las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el sistema.

III.- Cumplir con imparcialidad y eficiencia las funciones que le sean encomendadas derivadas del puesto que desempeñen; y

IV.- Las demás que se deriven de las disposiciones de esta ley.

Artículo 12º.- Cada dependencia establecerá las obligaciones específicas de los servidores públicos a su adscripción de acuerdo con esta Ley y su Estatuto Orgánico, sin perjuicio de lo dispuesto en la **Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado**.

Artículo 13º.- Los servidores públicos no podrán desempeñar dos puestos o plazas en el Sistema, salvo que cuenten con autorización expresa de la Unidad.

TITULO TERCERO

DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA

Capítulo Primero Consideraciones Preliminares

Artículo 14º.- Para efectos de la ley se entenderá por: plaza, puesto, grupo, catálogo de puestos y tabulador, aquellos especificados por la Secretaría de Desarrollo.

Para el desarrollo del Sistema, se deberán diseñar y operar los siguientes procesos:

I.- **Planeación de Recursos Humanos.** El cual deberá contener los instrumentos necesarios para la determinación de las necesidades institucionales de empleo público;

II.- **Reclutamiento.** Que tiene por objeto el de regular el ingreso de los servidores públicos con carácter profesional, de conformidad con los instrumentos de evaluación, los mecanismos de selección, los tiempos autorizados, así como de los requisitos necesarios para su incorporación al Servicio Público Profesional;

III.- Promoción y Desarrollo. A través del cual, a partir del catálogo de puestos, se establecerán trayectorias de promoción, de puestos afines, ordenadas desde la menor, a la mayor responsabilidad dentro de una dependencia, así como los requisitos y las reglas a cubrir por parte de los servidores públicos pertenecientes al Sistema.

De igual forma, deberá contener los mecanismos para la determinación de planes individualizados de desarrollo de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de promoción, permitiéndoles ocupar cargos de mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos;

En cuanto al desarrollo del Servidor Público, el mecanismo deberá establecer los modelos que le permitan, su desarrollo y logro profesional, mediante;

- a) La especialización y actualización en el puesto desempeñado;
- b) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar puestos de mayor responsabilidad, dentro de la rama ocupacional y siguiendo trayectorias de ascenso, y
- c) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia.

IV. Evaluación y Control. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, tanto en cada puesto, como a nivel institucional, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad y seguridad laboral;

En cuanto al control, su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y corrección, en su caso, de la operación del Servicio Público Profesional.

V. Orden y Respeto. Opera las formas y casos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del sistema o le son suspendidos temporalmente sus derechos; y

Artículo 15º.- Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el sistema contará con los siguientes órganos:

- a) La Unidad del Servicio Público Profesional, es la encargada de coordinar el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.
- b) La Comisión de la Unidad es una instancia de apoyo de la Unidad, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema.
- c) Los Comités Técnicos son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda.

Capítulo Segundo

De la estructura funcional de los Comités

Artículo 16º.- La Unidad y los Comités, en el ámbito de sus respectivas atribuciones deberán emitir los criterios necesarios para la determinación de los puestos que deberán formar parte del Sistema y aquellos de libre designación.

Los Comités deberán;

- I. Proponer a la Unidad las estructuras orgánicas o funcionales a efecto de validar las cancelaciones, creaciones, conversiones y nivelaciones de plazas y puestos, en el marco del Servicio Público Profesional.
- II. Diseñar las normas relacionadas con la operación del Sistema en su dependencia y la someterán a consideración de la Unidad, para la aprobación correspondiente, con base en las disposiciones emitidas por esta ley.
- III. Elaborar los programas de capacitación en materia de educación formal, especialización para el puesto y de desarrollo administrativo de acuerdo con las necesidades de la institución.
- IV. Presentar a la Unidad los programas de capacitación de cada dependencia, con el propósito de que se realicen las gestiones

ante la **Secretaría de Desarrollo** a efecto de prever los recursos necesarios para su ejecución.

Del Reclutamiento

Artículo 17º.- El reclutamiento o la incorporación es el proceso mediante el cual le permite a las dependencias, a través de los Comités, convocar a los aspirantes que cubran el perfil y demás requisitos para la ocupación de un puesto vacante o de nueva creación dentro del Sistema.

Los Comités, en coordinación con la Unidad, establecerán políticas y procedimientos de incorporación, conforme a lo siguiente:

- I. Convocar de acuerdo a las necesidades de cada dependencia, al mayor número posible de aspirantes; y
- II. Sujetarse a los principios de legalidad, eficiencia, imparcialidad, equidad y cualquier otro establecido en esta ley.

Artículo 18º.- Las dependencias pondrán a disposición de los Comités las plazas vacantes consideradas para ingresar al Sistema, en el transcurso de los 30 días siguientes a la fecha en que dichas plazas hayan quedado vacantes.

El procedimiento de incorporación para ocupar plazas vacantes o de nueva creación, se realizará mediante convocatorias abiertas.

Se entenderá por convocatoria abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante invitación publicada en el *Periódico Oficial del Estado* y en por lo menos dos diarios de circulación Estatal.

Las convocatorias señalarán en forma precisa los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas; establecerán, que en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia.

Artículo 19º.- Los Comités serán responsables de que los aspirantes a ingresar al Sistema cumplan, cuando menos, con los siguientes requisitos:

- I. Tener como mínimo 18 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

- II. Para los varones mexicanos, haber cumplido o, en su caso, estar cumpliendo con el Servicio Militar Nacional;

- III. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público; y

- IV. Cumplir con el perfil y la documentación comprobatoria de escolaridad y experiencia establecidos para poder ocupar el puesto.

Artículo 20º.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. La selección tendrá como propósito garantizar el ingreso de los aspirantes que demuestren cumplir los requisitos del puesto a desempeñar y ser los más aptos; esto, con base en el mérito y mediante sistemas imparciales que permitan la participación en igualdad de oportunidades.

El procedimiento de selección comprenderá exámenes generales de conocimientos y de habilidades, y aquellos que se establezcan en el reglamento respectivo. La Unidad definirá los criterios para el diseño, aplicación y calificación de los exámenes, entrevistas y análisis generales señalados en el artículo anterior.

Cada dependencia establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes puestos. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.

Artículo 21º.- Los Comités aplicarán el examen de conocimientos y habilidades técnicas, realizarán las entrevistas correspondientes, elaborarán los análisis de los antecedentes laborales del aspirante. La resolución relacionada con la selección de los candidatos, la emitirá el Comité, quien deberá de auxiliarse de expertos en la materia. Además deberán establecer el periodo de vigencia de los resultados del examen de conocimientos y habilidades generales.

Para la calificación final, además del resultado del examen, se ponderará, previo sistema de puntuación que elaboren los Comités, la escolaridad, la experiencia en la dependencia y en el área del puesto que se concurre, así como el desempeño, los estímulos y las promociones, que el aspirante haya observado dentro del sistema.

Artículo 22º.- Para el aspirante que obtenga la calificación más alta dentro del procedimiento de selección, siempre y cuando ésta sea mayor que la

mínima requerida para el puesto, la dependencia expedirá el nombramiento respectivo y la Unidad registrará su ingreso al Sistema de manera definitiva.

Artículo 23º.- En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de incorporación y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

En estos casos el servidor público que haya otorgado la autorización informará por escrito a la Unidad en un plazo que no excederá de quince días hábiles posteriores a dicho nombramiento. El informe deberá contener las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y el lapso de urgencia de la autorización.

Artículo 24º.- Los Comités son responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto.

Cada dependencia es responsable de contar con procedimientos y manuales actualizados de inducción general y al puesto, en los cuales se exprese como mínimo lo siguiente:

- I. Leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, y políticas del sector;
- II. Objetivo de la institución y estructura de organización, atribuciones y funciones de las unidades administrativas, así como el directorio de servidores públicos;
- III. Descripción de funciones del puesto, prestaciones, el régimen de seguridad social y las oportunidades de desarrollo, en el marco del servicio profesional de carrera; y
- IV. Normas mínimas de conducta y principales derechos y obligaciones del servidor público.

Artículo 25º.- Al ingresar al Sistema, todo servidor público del servicio público profesional, deberá recibir un curso de inducción general y otro al puesto en particular. En el caso de que se trate de servidores públicos que obtienen un nuevo puesto

por ascenso, recibirán la capacitación relativa a la inducción a éste.

Plan del Servicio Público Profesional

Artículo 26º.- Permanencia es la estabilidad del servidor público Profesional, para continuar en el puesto que viene desempeñando, con base en el mérito, tras haber cumplido satisfactoriamente con los procedimientos de evaluación previstos por cada Comité, por esta Ley y por las demás disposiciones que de ella emanen.

Desarrollo es la promoción del servidor Profesional basado en el mérito, que le permite acceder tanto a puestos de mayor responsabilidad o jerarquía, como a mejores niveles salariales según sea el caso, dependiendo de las evaluaciones del desempeño que resulten positivas, de acuerdo a las normas que emita la **Secretaría de Desarrollo**.

Artículo 27º.- Los servidores públicos profesionales podrán acceder a una plaza vacante o de nueva creación, considerada como de Servicio Público Profesional, de mayor responsabilidad o jerarquía, siempre y cuando se sujeten a los procedimientos de incorporación y selección a que se refiere esta Ley. En este caso, los Comités deberán tomar en cuenta los puntos adicionales que se le hayan otorgado en virtud de sus evaluaciones de desempeño, promociones, capacitación o estudios que hubieran desarrollado, en los términos que establezcan las normas de cada dependencia.

Los servidores públicos de libre designación podrán acceder a puestos considerados como Profesionales, sujetándose a los procedimientos de incorporación y selección previstos en esta Ley.

Artículo 28º.- Los Comités, en coordinación con la Unidad, integrarán el Plan del Servicio Público Profesional y deberán, a partir de la estructura de puestos diseñada, establecer trayectorias de ascenso y promoción, así como sus respectivas reglas a cubrir por parte de los servidores públicos con carácter Profesional.

Artículo 29º.- Las trayectorias de promoción, que son parte integrante del plan profesional y se regirán por los siguientes lineamientos:

- I. Constituirán el horizonte que regulará el ingreso, promoción y ascenso de los servidores públicos;
- II. Identificarán con precisión los pies y cabeza de rama, los cuales se identificarán como los puestos con niveles mínimos y máximos, respectivamente, en la trayectoria de promoción de un grupo o rama

correspondiente, contemplados en el catálogo de puestos;

III. Agruparán los puestos en forma congruente con el catálogo de puestos y el tabulador de sueldos autorizados por la Secretaría de Desarrollo

IV. Podrán ser modificadas a propuesta de los Comités, previa autorización de la Comisión.

Artículo 30º.- Las trayectorias de promoción serán de los siguientes tipos:

I. Vertical o trayectorias de especialidad que son las que corresponden al perfil del puesto que lo sitúa dentro de un grupo, en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad; y

II. Horizontal, o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de puestos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los puestos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, los servidores públicos que ocupen puestos equiparables podrían optar por movimientos laterales en otros grupos de puestos.

Artículo 31º.- Para participar en los procesos de promoción, los servidores públicos de carrera deberán;

- I. Cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que, para el caso, establezcan los Comités en las convocatorias respectivas.
- II. Los que accedan a otros grupos o ramas mediante la promoción tendrán preferencia para cubrir las plazas vacantes que se concursen y serán elementos determinantes en la valoración para ocupar un puesto Público Profesional; la experiencia, la antigüedad y la aptitud en la dependencia y especialmente en los puestos inmediatos inferiores del puesto vacante. En ningún caso será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.

Todas las disposiciones y actos que se emitan en la presente ley deberán de considerar lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 32º.- Para participar en los procesos de promoción, los servidores públicos deberán tener

una antigüedad de un año como mínimo en el área del grupo o rama, del puesto convocado.

Las promociones salariales serán procedentes, a solicitud de los Comités, con base en los resultados de las evaluaciones del desempeño, la acreditación de cursos de perfeccionamiento, así como otras normas determinadas por la Unidad.

Promoción y Desarrollo

Artículo 33º.- Los Comités, con base en la detección de las necesidades de cada dependencia deberán;

- I. Impulsar programas de educación formal, elaborarán y establecerán programas de capacitación de especialización para el puesto y en desarrollo administrativo y calidad, para los servidores públicos. Dichos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en forma conjunta y deberán contribuir a la mejoría en la calidad de los bienes o servicios que se presten.
- II. Proponer a las dependencias la celebración de convenios con instituciones de educación superior, centros de investigación científica o tecnológica y demás centros o asociaciones educativas y profesionales de reconocido prestigio, a fin de que éstas impartan cursos tendientes a cubrir las necesidades de capacitación de los servidores públicos. La Unidad contribuirá con cada dependencia para el logro de estos fines.
- III. En coordinación con la Unidad, con base en las evaluaciones del desempeño, mediante reglas de carácter general y conforme a la disponibilidad presupuestal, determinarán la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que los servidores públicos tengan acceso o continúen con su educación formal, a efecto de contribuir a la mejora en la calidad de los bienes o servicios que se presten.
- IV. En coordinación con la unidad, definirán, con base en las evaluaciones del desempeño, mediante reglas de carácter general y conforme a la disponibilidad presupuestal, la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional para que los servidores públicos tengan acceso o continúen con su educación formal.

Artículo 34º.- La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos en sus puestos; y
- II. Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad.

Artículo 35º.- Al servidor público que haya obtenido una beca para un programa de capacitación o educación formal aprobado por el Comité se le otorgarán las facilidades necesarias. Al concluir este periodo, el interesado continuará en su puesto; las dependencias reconocerán, en su oportunidad, y de acuerdo a la constancia de los logros obtenidos por aquél, puntos adicionales en su favor para efectos de su desarrollo en el Sistema.

El servidor público que reciba una beca de la dependencia, quedará comprometido a prestar sus servicios por un periodo, igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados.

Si el nombramiento del servidor público fuere revocado o dejare de surtir sus efectos por las casuales previstas en esta Ley, antes de cumplir con el periodo a que se refiere el párrafo anterior, el servidor público deberá reintegrar a la dependencia en forma proporcional, el monto de la beca o estudios financiados.

Artículo 36º.- El programa de especialización es de carácter permanente y tiene como propósito que los Servidores Públicos Profesionales, profundicen en los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones, comprendiendo las materias e información actualizada específicas relacionadas con su puesto de trabajo.

Para este efecto, los Comités en coordinación con la Unidad definirán el alcance y contenido de los cursos de actualización.

Artículo 37º.- El programa de actualización se integra con cursos optativos u obligatorios, según lo establezcan los Comités. Se otorgarán puntos a los servidores públicos de carrera que los acrediten.

Evaluación y Control

Artículo 38º.- La evaluación del desempeño es el método mediante el cual se miden los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones asignadas a los servidores públicos.

El desempeño es una actividad individual o de grupo que representa el nivel de alcance de los objetivos y metas institucionales por parte del

individuo o grupo en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que le es entregada al servidor público de manera extraordinaria, con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia.

La evaluación del desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos Profesionales en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programadas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;
- II. Determinar, en su caso, el mecanismo para otorgar estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;
- III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y finanzas;
- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de la dependencia; e
- V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para tomar medidas correctivas, mismas que podrán determinar, en su caso, la separación de los servidores públicos Profesionales, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley.

Artículo 39º.- Los Comités en coordinación con la Unidad;

- I. Realizarán las descripciones y valuaciones de los puestos que formen parte del Sistema.
- II. Tendrán la facultad para establecer los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de las mismas. Las evaluaciones deberán medir en forma semestral el desempeño de los servidores públicos sujetos a esta Ley de manera imparcial y con base en el perfil de su puesto y los objetivos programados establecidos para el mismo, lo anterior de acuerdo a las normas emitidas por la autoridad correspondiente.
- III. Las evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia de un servidor público de carrera en su puesto.

Artículo 40º.- Cuando el resultado de la evaluación de un servidor público de carrera no sea aprobatorio deberá evaluársele nuevamente entre los seis y los ocho meses siguientes a la notificación que se le haga de dicho resultado. La dependencia a la que pertenezca el servidor público que esté en tal caso deberá proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

En el supuesto de que la segunda evaluación tampoco fuere satisfactoria deberán considerarse los antecedentes y el desempeño del servidor público en cuestión, a efecto de aplicarle una última evaluación, a los 30 días siguientes, contados desde la notificación del anterior resultado.

Artículo 41º.- Cada Comité desarrollará, conforme a los lineamientos que emita la Unidad y, con base en las disposiciones que emita **Secretaría de Desarrollo**, un programa para otorgar estímulos al destacado desempeño público a favor de los servidores públicos.

El procedimiento para otorgar estímulos estará condicionado a la evaluación del desempeño, por lo que éstos no formarán parte del sueldo de los servidores públicos. En ningún caso, los estímulos podrán otorgarse de manera generalizada ni se considerarán como parte del salario previsto por la Administración Pública Estatal.

Artículo 42º.- Los órganos internos de control, supervisarán y verificarán que los pagos que efectúen las dependencias por concepto de estímulos cumplan con lo dispuesto en esta Ley y las demás disposiciones aplicables.

Los Comités, en coordinación con la Unidad, propondrán, la valoración de méritos, el mecanismo para otorgar estímulos, incentivos, premios, distinciones y reconocimientos distintos al salario, con base en las disponibilidades presupuestales, a favor de aquellos servidores públicos que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes. Independientes de los otorgados por la Ley de Estímulos Estatal)

Los criterios y lineamientos para otorgar los estímulos e incentivos, los propondrá el Comité respectivo a la Unidad, mismos que quedarán registrados en las agendas individuales de desarrollo, a que se refiere la presente Ley.

Artículo 43º.- Los estímulos e incentivos a la productividad serán determinados y/o modificados con base en el estudio de las economías del capítulo de servicios personales y asignados por parte de la **Secretaría de Desarrollo**.

Artículo 44º.- Los puestos, grupos y ramas de puestos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías salariales que les correspondan, procurando que entre un puesto inferior y el inmediato superior, existan diferencias salariales proporcionales y equitativas.

Artículo 45º.- La Unidad y los Comités deberán establecer mecanismos de evaluación sobre la operación del Sistema a efecto de poder contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento y tendrán que;

- I. Evaluar los resultados de los programas de capacitación, con base en las valoraciones del desempeño de los servidores públicos, para documentar en base a la experiencia los respectivos programas.
- II. Evaluar la operación del Sistema, proponiendo nuevos mecanismos que hagan más eficiente la operación de los planes y programas.
- III. Desarrollar sistemas de información que permitan evaluar los resultados de la operación y emitirán reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los procedimientos.

Del Orden y Respeto

Artículo 46º.- Para efectos de la aplicación de esta Ley se entenderá por separación del Servidor Público Profesional la revocación de su nombramiento o las situaciones por la que dicho nombramiento deje de surtir efectos.

Artículo 47º.- La licencia es el acto por el cual un Servidor Público Profesional puede dejar de desempeñar las funciones propias de su puesto de manera temporal, sin perder los derechos y prerrogativas que esta Ley le otorga.

Artículo 48º.- Las licencias pueden ser de dos tipos:

- I. Con goce de sueldo, las cuales tendrán una duración de hasta un año, dependiendo de las causas relacionadas con la capacitación del servidor público, vinculadas al ejercicio de sus funciones; y
- II. Sin goce de sueldo, que podrán tener una duración máxima de un año y podrán ser prorrogables hasta por dos periodos.

Artículo 49º.- las licencias serán otorgadas por el Comité, previa solicitud del Servidor Público Profesional. El Comité dictaminará la procedencia

de la solicitud por escrito, de manera fundada y motivada.

Para realizar las funciones de un Servidor Público Profesional que haya obtenido licencia se nombrará un encargado. El Comité, a propuesta del superior jerárquico determinará si de dichas funciones se encargará un Servidor Público Profesional del mismo nivel al que obtuvo la licencia, o uno de nivel inferior inmediato, o uno de libre designación.

Aquellos Servidores Públicos Profesionales que se hagan cargo de otra función, deberán recibir puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

Artículo 50º.- El nombramiento de los Servidores Públicos Profesionales dejarán de surtir efectos, sin responsabilidad para las dependencias por las siguientes causas:

- I. Por renuncia escrita realizada por el propio servidor público;
- II. Por defunción;
- III. Por sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;
- IV. Por laudo o sentencia emitida por autoridad competente en los casos señalados en los diferentes ordenamientos aplicables, siempre que los hechos que se atribuyan al servidor público que forme parte del Sistema sean especialmente graves o, en su caso, reiterados o constantes, o que evidencien ineptitud o incapacidad manifiesta para desempeñarse en el puesto que ha ocupado, o imposibilidad insuperable de que continúe desempeñándose en dicho puesto; la valoración respectiva deberá de ser realizada por el Comité, respetando la garantía de audiencia, por parte del servidor público; y
- V. Por aplicación de sanciones establecidas en la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Para los casos de separación de los servidores públicos, se aplicará supletoriamente las Leyes Estatales que regulen las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores públicos, así como las respectivas en materia de responsabilidades administrativas.

Artículo 51º.- Los Servidores Públicos de Carrera y los de libre designación tendrán derecho a una indemnización en los términos de Ley cuando sean despedidos sin causa justificada.

Capítulo Tercero **De la estructura Orgánica del Sistema** **De la Unidad**

Artículo 52º.- La Unidad se encargará de coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias y vigilará que sus principios rectores sean aplicados en las dependencias al implantar el Sistema y funcionará de acuerdo con lo establecido en su Estatuto Orgánico.

El Titular de la Unidad será designado por el H. Congreso del Estado, a propuesta de una terna propuesta por el Gobernador del Estado y durará en su cargo 6 años y sólo podrá ser incluido en otra terna para ser electo por un segundo periodo continuado.

Artículo 53º.- Corresponden a la Unidad las siguientes atribuciones:

- I. Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente;
- II. Elaborar el presupuesto anual de la Unidad, con la opinión, de la Comisión;
- III. Administrar los bienes y recursos de la Unidad;
- IV. Expedir los manuales de organización y procedimientos requeridos para el funcionamiento de la Unidad;
- V. Dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en los planes y programas del Gobierno Estatal;
- VI. Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia; y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, comunicando a la **Secretaría de Desarrollo** de aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas a efecto de que, en el ámbito de su competencia, lleve a cabo las acciones legales que procedan;
- VII. Aprobar la constitución, desaparición o fusión de los Comités;
- VIII. Aprobar las reglas y actos de carácter general que emitan y dicten los Comités de cada dependencia para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, debiendo señalar en el Estatuto Orgánico cuáles son las que requieran de dicha aprobación;

IX. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

X. Resolver toda inconformidad que se presenten en la operación del Sistema;

XI. Promover y aprobar los programas de capacitación, actualización y especialización, así como la planeación de seminarios, cursos y diplomados;

XII. Establecer los mecanismos que considere necesarios para captar la opinión de la ciudadanía respecto del funcionamiento del Sistema y del mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias a partir de su implantación, así como asesorarse de instituciones de educación superior nacionales e internacionales, de empresas especializadas y de colegios de profesionales;

XIII. Revisar, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo, de manera periódica y selectiva, la operación del Sistema en las diversas dependencias;

XIV. Interpretar oficialmente la presente Ley para efectos administrativos; emitiendo criterios obligatorios de ésta y de las disposiciones sobre la materia;

XV. Ordenar la publicación en el *Periódico Oficial* las disposiciones y acuerdos de carácter general que pronuncie;

XVI. Aprobar los puestos que, por excepción, sean de libre designación;

XVII. Aquellas que se establezcan en la presente Ley y no hayan sido otorgadas por algún órgano en particular; y

XVIII. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones.

De la Comisión Secretarial

Artículo 54.- La Comisión es un órgano de apoyo para la Unidad. Esta Comisión estará integrada por el Titular de la Unidad, y un representante de las siguientes instituciones con nivel mínimo de Oficial Mayor: Secretaría de Finanzas; Secretaría de Desarrollo, Evaluación y Control de la Administración Pública; Secretaría de Gobernación; Secretaría de Educación Pública; del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado de Puebla; así como, un representante de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; y de los sectores social, privado y académico.

Son atribuciones de la Comisión:

I. Conocer y opinar sobre el Programa Operativo Anual del Sistema, y dar seguimiento a la observancia y el cumplimiento en las áreas de la administración pública Estatal;

II. Reglamentar las disposiciones de la presente ley y expedir el Estatuto Orgánico de la Unidad, procurando, en su caso, que los Comités de cada dependencia desarrollen las reglas generales que se dicten para la aplicación de la presente ley, de acuerdo a las necesidades de cada institución en particular;

III. Opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema;

IV. Estudiar y proponer modificaciones al Catálogo de Puestos y el Tabulador;

V. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

VI. Recomendar programas de capacitación, actualización y especialización, así como el desarrollo de seminarios, cursos y diplomados;

VII. Acordar la participación de invitados en las sesiones de la Comisión;

VIII. Aprobar el Estatuto Orgánico de la Ley; y

IX. Las demás que se deriven de las disposiciones de esta ley.

Artículo 55.- La Comisión estará presidida por el Titular de la Unidad y ésta designará a un Secretario Técnico a propuesta del mismo.

De los Comités Técnicos

Artículo 56º.- En cada dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la ciudadanía; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.

Artículo 57º.- Los Comités Técnicos de cada dependencia estarán integrados por el Oficial Mayor o su equivalente, quien lo presidirá; por dos representantes de la Unidad, que tendrán derecho a voz y voto y dos representantes del personal de carrera también con derecho a voz y voto.

Artículo 58º.- En cada dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Definir las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, sin contravenir los criterios y políticas que dicte la Unidad;
- II. Aprobar las convocatorias de plazas a concurso de las dependencias;
- III. Establecer convenios de colaboración con instituciones de educación superior nacionales e internacionales, así como con colegios de profesionistas o con cualquier institución que contribuya a los fines del Sistema;
- IV. Elaborar las políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación del desempeño y separación del personal de la dependencia en el Sistema;
- V. Realizar estudios y estrategias en materia de productividad, indicadores de desempeño, estímulos y evaluaciones por servicios personales, con el fin de hacer más eficiente la función pública;
- VI. Elaborar las convocatorias para concurso de plazas, para aprobación de la Unidad;
- VII. Autorizar las compatibilidades de empleo puestas a su consideración;
- VIII. Valorar y otorgar las licencias que soliciten los servidores públicos;
- IX. Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la ley respectiva; y
- X. Las demás que les encomiende esta Ley, otros ordenamientos o acuerdos de la Unidad.

Capítulo Cuarto De las Incompatibilidades

Artículo 59º.- El desempeño de la función pública será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del servidor público.

Los servidores públicos no podrán ocupar simultáneamente varias plazas en la administración pública, salvo que por Ley esté expresamente establecida la compatibilidad o sea autorizada por la Unidad.

TITULO CUARTO Capítulo Primero Del Recurso de Revocación

Artículo 60º.- En contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer ante la Unidad, recurso de revocación dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se haga del conocimiento, el nombre del aspirante que obtuvo la calificación más alta en el procedimiento de selección.

Artículo 61º.- El recurso de revocación se tramitará de conformidad a lo siguiente:

- I. El promovente interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando éstas sean idóneas para dilucidar lo que se controvierta;
- II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles las pruebas confesionales por parte de la autoridad;
- III. Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre;
- IV. La Unidad podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección;
- V. La Unidad acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles; y
- VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Unidad dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles;

Artículo 62º.- El recurso de revocación contenido en el presente título se aplicará solamente al procedimiento de selección y versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

Artículo 63º.- Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.

Artículo 64º.- En todo lo no previsto en este capítulo se aplicará supletoriamente lo dispuesto por la Ley Estatal del Procedimiento Administrativo,

siempre que no se contravengan, ni se desvirtúen las disposiciones de esta ley.

Capítulo Segundo Del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa

Artículo 65º.- El Tribunal Estatal de Justicia Administrativa será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley.

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- Esta ley entrará en vigor a los 30 días siguientes de su publicación en el *Periódico Oficial del Estado*.

A partir de la entrada en vigor de la presente Ley la Unidad con la aprobación de la Comisión deberá emitir el Estatuto Orgánico que la reglamente en un plazo no mayor a 140 días.

La Comisión Secretarial deberá estar integrada a más tardar dentro de los 50 días siguientes a la publicación en el *Periódico Oficial del Estado* de la presente Ley.

Artículo Segundo.- Al momento de entrar en vigor la presente Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos al régimen de ésta, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones del desempeño previstas en esta Ley, debiéndoseles complementariamente impartir cursos de capacitación en las materias objeto del puesto que desempeñen.

Cada dependencia, conforme a los criterios que emita la Unidad, iniciará la adecuación del Sistema de manera gradual, previo estudio que los Comités realicen de las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura de la dependencia respectiva.

El Sistema deberá operar en su totalidad en un periodo que no excederá de tres años a partir de la iniciación de vigencia de esta Ley, periodo durante el cual, a las plazas que resulten vacantes se les deberá de ingresar al Sistema y a las ocupadas se les realizarán sus respectivas evaluaciones del desempeño de acuerdo a la normatividad vigente.

Artículo Tercero.- En el momento de la entrada en vigor del Sistema, los Comités de las dependencias, previa realización de los estudios correspondientes en casos plenamente justificados y de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, propondrán a la Unidad los puestos que, por su naturaleza, características particulares y por excepción, deberán mantenerse como de libre designación. El

listado de dichos puestos deberá ser publicado en el *Periódico Oficial del Estado*.

Artículo Cuarto.- Las dependencias que a la fecha de entrada en vigor de la presente ley hayan implantado y estén operando un sistema equivalente al servicio público profesional que aquí se establece y se fundamente en disposiciones que no tengan el rango de ley, quedarán abrogados a los 140 días contados a partir de la iniciación de vigencia de éste ordenamiento, por lo que, se suspende la iniciación de vigencia de esta ley en dichas dependencias hasta el vencimiento de dicho plazo.

Artículo Quinto.- El personal de carrera de la Unidad, para posibilitar el arranque del Sistema, ingresará como personal de libre designación nombrado por el Titular, debiéndose someter a los procedimientos de ingreso establecidos en esta ley en un plazo no mayor de 90 días contados a partir del inicio de su vigencia. Será obligación del titular de la Unidad convocar a dichos concursos en el plazo antes señalado.

A efecto de no entorpecer la implantación y operación del Sistema, los Comités de cada dependencia podrán funcionar, al principio de la iniciación de vigencia de esta ley, sin representantes del personal público profesional de la dependencia, sino hasta que se cuente con servidores públicos Profesionales en la propia dependencia.

“Sufragio Efectivo, No Reelección”

H. Puebla de Zaragoza a 25 de abril del 2003

Diputado **José Rodolfo Herrera Charolet**