

DIPUTADO ROBERTO CARLOS LÓPEZ GARCÍA

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL

H. CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

PRESENTE

Diputada Juanita Noemí Ramírez Bravo, Integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México de esta Septuagésima Tercera Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 36, fracción II y 44 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; y 8, fracción II, 234 y 235, de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, me permito presentar a esta Soberanía popular, **Iniciativa que contiene proyecto de Decreto mediante el cual se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera la Administración Pública Estatal De Michoacán**, en consideración a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Desde hace varios años, México ha venido preocupándose por profesionalizar la administración pública y dotar de calidad a los servicios que presta el Estado.

El 10 de abril de 2003 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada, tras una votación a favor de manera unánime en el Congreso de la Unión. Así, a nivel federal se implementa este sistema de profesionalización del servicio público y deja la tarea a los estados de la república para dar seguimiento a esta iniciativa, misma que en nuestro estado ha quedado pendiente.

En este tenor, es urgente para Michoacán, contar con una Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Estatal, al contar con ella proveeríamos a nuestra sociedad, de uno de los instrumentos legales más importantes para mejorar

la relación entre gobernantes y gobernados y fortalecer nuestras instituciones públicas.

El servicio profesional de carrera representa la posibilidad de transformar, desde sus raíces, la administración pública en Michoacán. Dar una nueva vida y visión a la administración pública, supone un reto formidable, porque tienen que ver con la visión del país que se quiere, con la materialización de un gobierno integrado por servidores públicos no sólo con vocación de servicio, sino profesionales en sus tareas.

Este mecanismo es para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base al mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad

Esta iniciativa de ley, propone ser una herramienta para la administración de personal en la administración pública estatal que garantice el ingreso, el desarrollo y la permanencia del servicio público a través del mérito y la evaluación permanente de su desempeño, en un marco de transparencia y legalidad

La idea del servicio profesional de carrera debe basarse en principios sólidos que garanticen imparcialidad, legalidad, integridad, transparencia, confidencialidad, compromiso y lealtad de los servidores públicos inscritos en este plano.

Otorgar estabilidad en el empleo no es dar inamovilidad, es generar lealtad al servicio público, pero también es dejar claro a quienes pretendan conformarlo, que se vigilará permanentemente su desempeño, porque esos son los principios esenciales en que se funda el servicio profesional de carrera en la administración pública.

El servicio profesional de carrera no debe concebirse sólo como un sistema regulatorio de ingreso, promoción, permanencia y retiro de personal calificado al servicio de la función pública; es, sobre todo, la oportunidad de acceder a un servicio público transparente, eficaz, que permite y fortalece la gobernabilidad. El servicio público da certeza en la conducción de acciones orientadas a combatir los excesos de quienes con una credencial de servidor público se sirven para fines personales.

Pensar un estado con instituciones fortalecidas y eficaces, es proyectar la visión hacia un todo equilibrado que permite el movimiento armónico de sus componentes, es decir, de sus actores. La permanente interacción de los tres Poderes del Estado

supone reglas claras sí, pero ante todo requiere de actitudes progresistas que acaben de una vez con la visión mediana y mediática del servicio público en México.

Acceder a una visión integral sobre el servicio profesional de carrera en nuestro estado, representaría la enorme posibilidad de dotar a los Michoacanos de órganos de gobierno institucionalizados y profesionales.

El sistema está previsto para cubrir los niveles de director general, de área, subdirector de área, jefe de departamento y coordinadores, estando a cargo de la Secretaria de Finanzas y Administración, dar cumplimiento total a la ley, implementándola y ejecutando lo mandatado por la misma.

Por último, cabe resaltar que, desde la profesionalización de los servidores públicos, se busca reducir la rotación de personal que integra la administración pública Estatal, evitando así, la improvisación de funcionarios que no cuenten con el perfil de puesto, reduciendo el costo de la curva de aprendizaje y generar certidumbre laboral al desempeño profesional de los servidores públicos que estén dentro de este esquema profesional.

Por lo antes expuesto, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 36, fracción II y 44 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; y 8, fracción II, 234 y 235, de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, me permito someter a consideración del Pleno de esta soberanía, la siguiente iniciativa que contiene proyecto de:

DECRETO:

ARTÍCULO ÚNICO. – Se expide la Ley del Servicio Profesional De Carrera en la Administración Publica Estatal De Michoacán De Ocampo, para quedar como sigue:

LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA ESTATAL DE MICHOACÁN DE OCAMPO.

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO.

De la Naturaleza y Objeto de la Ley

Artículo 1.- La presente ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema de servicio profesional de carrera en las dependencias de la administración pública estatal centralizada, las entidades del sector paraestatal y los organismos públicos descentralizados sustentado en los principios de la presente ley.

Artículo 2.- El sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades y acceder a la función pública con base en el mérito y para impulsar el desarrollo de la administración pública para beneficio de la sociedad michoacana.

El sistema dependerá del titular del poder ejecutivo de estado, estará a cargo de la Secretaria de Administración y Finanzas y su operación será coordinada con las dependencias de la administración pública estatal.

Artículo 3.- Los principios que rigen este sistema son la justicia, legalidad, eficiencia, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

Artículo 4.- Para los efectos de la presente ley se entenderá por:

- I. Sistema: El Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Estatal,
- II. Administración pública: La Administración Pública Estatal,
- III. Secretaria: La Secretaria de Administración y Finanzas,
- IV. Consejo: El consejo consultivo del sistema,
- V. Comités: Los comités técnicos de profesionalización y selección de cada dependencia,
- VI. Registro: el registro único del servicio profesional de carrera,
- VII. Dependencia: Las dependencias básicas del poder ejecutivo del estado, entidades del sector paraestatal y los organismos descentralizados,
- VIII. Catalogo: el catálogo de puestos de la administración pública estatal, y

- IX. Servidor público de carrera: La persona física registrada en el servicio profesional de carrera de la administración pública, que desempeña un cargo de confianza.

Artículo 5.- Los servidores públicos de carrera se clasifican en servidores públicos temporales y titulares. Los temporales son aquellos de primer nivel de ingreso durante su primer año de desempeño, los que se hayan incorporado por causas de excepción y los que ingresen en virtud de un convenio.

Artículo 6.- El sistema comprenderá, en base al catálogo, los niveles siguientes:

- I. Director General,
- II. Director De Área,
- III. Subdirector de Área,
- IV. Jefe de Departamento, Y
- V. Coordinador.

Los niveles que anteceden comprenden los similares de adjunto, homologos u otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le otorgue.

Cuando ocurra la creación de nuevos cargos dentro de la estructura orgánica en funciones equivalentes a las anteriores, sin que importe su denominación, deberán estar homologados a los niveles establecidos en esta ley.

La secretaria en el ámbito de sus atribuciones emitirá los criterios generales para determinar los cargos que serán de libre designación. Estos deben observar los requisitos establecidos previamente por las dependencias para cada puesto y se sujetaran al procedimiento de evaluación del desempeño, mas no así, a los de selección que señala la ley.

Artículo 7.- Los servidores públicos de libre designación y los empleados de base de la administración pública estatal tendrán acceso al servicio profesional de carrera conforme a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en esta legislación.

Artículo 8.- El gabinete de apoyo se integra por los cargos de la secretaria particular, coordinación de asesores, de comunicación social y servicios de apoyo, constituye la unidad administrativa dependiente de los secretarios, subsecretarios, directores generales, titulares de órganos desconcentrados y equivalentes.

Los servidores públicos que integran los gabinetes de apoyo serán nombrados y removidos libremente por su jefe inmediato superior.

Su estructura administrativa deberá ser autorizada por la secretaria tomando en consideración los criterios siguientes:

1. La capacidad presupuestal de la dependencia, y

2. Los gabinetes de poyo no podrán realizar funciones que por disposición de la ley sean competencia de los servidores públicos de carrera.

Artículo 9.- Este sistema excluye al personal que depende directamente de la oficina del gobernador del estado y de las dependencias, así como los que presten servicios mediante contrato y reciban el pago de honorarios.

TITULO SEGUNDO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

CAPITULO PRIMERO

DE LOS DERECHOS

Artículo 10.- Los servidores públicos gozaran de los derechos siguientes:

- I.- Tener estabilidad en el servicio público de conformidad con esta ley,
- II.- Obtener nombramiento como servidor público de carrera habiendo satisfecho los requisitos de la ley,
- III.- Recibir la remuneración que corresponde a su cargo, así como los beneficios y estímulos asignados,
- IV.- Acceder a un mejor cargo mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos de esta ley,
- V.- Asistir a cursos de capacitación y actualización profesional para desempeñar mejor la encomienda de sus funciones,
- VI.- Someterse a evaluaciones conforme a los principios que rigen la presente ley y conocer los resultados de las mismas, dentro del término de 30 días,
- VII.- Obtener capacitación específica para una nueva evaluación que anteriormente no haya sido aprobado,
- VIII.- Integrar el comité de selección para evaluar y designar a un servidor público de jerarquía inferior,
- IX.- Solicitar la revisión de las resoluciones emitidas en la aplicación de esta ley cuando no le favorezcan,
- X.- Los demás establecidos en esta ley, su reglamento y otras disposiciones aplicables.

CAPITULO SEGUNDO

DE LAS OBLIGACIONES.

Artículo 11.- Son obligaciones de los servidores públicos de carrera:

I.- Desempeñar sus funciones con apego estricto a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y los demás que regulan este sistema,

II.- Realizar sus actividades con la atención, cuidado y esmero apropiados cumpliendo las instrucciones de sus superiores,

III.- Intervenir en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el sistema,

IV.- Aportar elementos objetivos para la evaluación de los resultados del desempeño,

V.- Participar en las acciones de capacitación comprendidas para la actualización, especialización y educación formal,

VI.- Guardar la debida reserva y secreto sobre la información, documentación y en general sobre los asuntos que conozca, conforme a la ley de la materia,

VII.- Asistir a sus labores habituales respetando los horarios de actividades,

VIII.- Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario designado para cubrir sus ausencias temporales o definitivas,

IX.- Evitar incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la integridad de las personas y la seguridad de los bienes, documentación y objetos de la dependencia,

X.- Dejar de conocer asuntos que generen conflicto de intereses con las funciones que desempeñe dentro del servicio, y

XI.- Las demás que establezcan las leyes y otras disposiciones aplicables.

Artículo 12.- cada dependencia determinara las actividades inherentes a los diferentes cargos de su adscripción conforme a esta ley y su reglamento, sin perjuicio de lo que dispone la ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos y otros ordenamientos laborales aplicables.

TITULO TERCERO.

CAPITULO PRIMERO.

CONSIDERACIONES GENERALES.

Artículo 13.- El sistema comprende los subsistemas de planeación de recursos humanos; ingreso; desarrollo profesional; capacitación y certificación de capacidades; control y evaluación del desempeño y separación, que se describen a continuación:

I.- Subsistema de planeación de recursos humanos, que determinara la necesidad de personal que requiera la administración pública para el mejor ejercicio de sus funciones, en coordinación con las dependencias,

II.- Subsistema de ingreso, que regulara el proceso de reclutamiento y selección de aspirantes, así como el cumplimiento de los requisitos para su incorporación al sistema,

III.- Subsistema de desarrollo profesional, aplicara los procedimientos para determinar los planes individuales de carrera de los servidores públicos e identificar con visión la posible trayectoria de desarrollo, permitiéndoles acceder a puestos de igual o mayor nivel jerárquico y remuneración, cumpliendo los requisitos normados y las disposiciones que deben observar los servidores públicos incorporados al sistema,

IV.- Subsistema de capacitación y certificación de capacidades, implantara los modelos de profesionalización de los servidores públicos, bajo los objetivos siguientes:

- A) Obtener los conocimientos básicos de la dependencia en que labora y en la administración pública federal,
- B) Adquirir la especialización, actualización y educación formal en el cargo que desempeña,
- C) Tener las aptitudes y actitudes necesarias para acceder a otros cargos de igual o mayor responsabilidad,
- D) Alcanzar la superación institucional, profesional y personal en su dependencia,
- E) Aprender las habilidades necesarias para la certificación de capacidades profesionales, y
- F) Crear las condiciones para propiciar la igualdad de oportunidades de capacitación.

V.- Subsistema de control y evaluación del desempeño, aplicara los mecanismos para la medición y valoración del desempeño de los servidores públicos y su productividad, parámetros útiles para las promociones, ascensos, premios y estímulos que garanticen la estabilidad en su puesto, y además realizara las acciones para vigilar y analizar la operación del sistema, y

VI.- Subsistema de separación, atenderá los casos en los que un servidor público dejará el sistema o incurre en la suspensión de sus derechos.

El reglamento señalará las instancias y la forma de aplicación de los procesos, determinando la participación de las dependencias en la administración del sistema dentro del ámbito de su competencia y de acuerdo con las reglas que expida la secretaria.

CAPITULO SEGUNDO.

DE LA ESTRUCTURA.

SECCION PRIMERA.

DEL SUBSISTEMA DE PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS.

Artículo 14.- la secretaria implantará un subsistema de planeación de los recursos humanos para la operación efectiva del sistema, los procesos del subsistema implican las actividades siguientes:

I.- Registrar y procesar la información para definir los perfiles y requerimientos de los cargos que integran el catálogo, en coordinación con las dependencias y sin autorizar ningún cargo ajeno al catálogo,

II.- Administrar el registro informativo señalado en la fracción anterior,

III.- Identificar las necesidades cuantitativas de recursos humanos en coordinación con las dependencias y en función del registro, tomando en cuenta los cambios en las estructuras organizacionales, así como la rotación, retiro y separación de servidores públicos para que la administración tenga los recursos humanos adecuados para su funcionamiento,

IV.- Realizar los estudios prospectivos de escenarios futuros para la administración pública determinando las necesidades de formación a corto y mediano plazo y cubrir los perfiles requeridos en los diversos cargos incluidos en el catálogo,

V.- Revisar los resultados de las evaluaciones sobre el sistema para la planeación de los recursos humanos en la administración pública estatal,

VI.- Realizar los estudios, programas, acciones y estrategias de trabajo para cumplir con el objeto de la presente ley, y

VII.- Ejercer las demás funciones que esta ley señala, así como el reglamento y otras disposiciones relacionadas.

SECCION SEGUNDA.

DEL REGISTRO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

Artículo 15.- El registro del servicio público es el padrón que contiene información básica y técnica de los recursos humanos de la administración pública con la finalidad de apoyar el desarrollo del servidor incorporado al sistema. Los datos personales del servidor público serán de carácter confidencial.

Artículo 16.- El registro procesara la información de todos los servidores públicos miembros del sistema.

Los datos contenidos en el registro se actualizarán en forma permanente para identificar al servidor público como aspirante a ocupar cargos vacantes de distinto perfil.

Artículo 17.- el registro recibirá información de recursos humanos que le proporcionen autoridades e instituciones en virtud de la suscripción de convenios para permitir la participación de aspirantes a servidores públicos en los concursos de selección.

Artículo 18.- el sistema, en coordinación con las dependencias, registrara y procesara la información necesaria para definir los perfiles de los cargos incluidos en el catálogo.

CAPITULO TERCERO.

DEL SUBSISTEMA DE INGRESO.

Artículo 19.- el aspirante a ingresar al sistema debe cumplir los requisitos que señale la convocatoria y además los siguientes:

I.- Ser mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria le permita la función a desarrollar,

II.- No haber sido condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso,

III.- Tener capacidad e idoneidad para realizar funciones en la administración pública,

IV.- No pertenecer al estado eclesiástico ni ser ministro de algún culto religioso,

V.- No estar inhabilitado para el servicio público, ni tener otro impedimento legal.

Para ingresar al servicio profesional de carrera no debe existir discriminación de ningún tipo en atención al principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 20.- Reclutamiento es el proceso que permite atraer aspirantes al sistema para ingresar a la administración pública estatal.

Artículo 21.- El proceso para reclutar aspirantes a ocupar las plazas del primer nivel de ingreso en el sistema, se realizará por medio de convocatorias que serán públicas y abiertas. Dependerá de las necesidades de cada dependencia y conforme al presupuesto autorizado cada ejercicio fiscal.

Ante la ausencia de plazas en este nivel, no se emitirá convocatoria en las dependencias.

Previo al proceso de reclutamiento, la secretaria organizara eventos de inducción para promover el acercamiento de aspirantes al concurso de plazas.

Artículo 22.- El mecanismo de selección para ocupar las plazas que no sean de primer nivel de ingreso será desarrollado por el comité de acuerdo con los procedimientos que señala la ley, su reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 23.- La ocupación de cargos de nueva creación se hará mediante el procedimiento de selección y por medio de convocatoria pública abierta. lo mismo procederá para cubrir las plazas vacantes que no sean del primer nivel de ingreso.

Artículo 24.- para la selección de aspirantes deben considerarse la trayectoria, experiencia y los resultados de evaluaciones a los servidores públicos, además de la observancia de los requisitos y el perfil requerido para el cargo.

Artículo 25.- Quienes aspiren a ocupar una plaza de categoría eventual solo podrán participar en el proceso de selección de la misma.

Artículo 26.- La convocatoria pública abierta es la que se da a conocer en el periódico oficial del estado con las modalidades que establezca el reglamento y está dirigida a los servidores públicos y personas interesadas en incorporarse al sistema.

Toda convocatoria precisara de manera clara los puestos que estarán sujetos a concurso, el perfil de los aspirantes, los requisitos y lineamientos para los exámenes, así como la fecha y el lugar de recepción de documentos, de los exámenes y el resultado de la selección de candidatos.

Artículo 27.- La selección es el procedimiento para analizar la capacidad y la idoneidad de los aspirantes con el objeto de garantizar que los candidatos aprobados hayan cumplido los requisitos para desempeño de un cargo.

El procedimiento incluye exámenes generales de conocimientos y habilidades, así como los elementos de valoración que determine el comité y que se justifiquen por las necesidades y características del cargo a concursar. estos últimos deben garantizar la participación en igualdad de oportunidades.

Artículo 28.- La secretaria emitirá los lineamientos generales y las guías para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación que utilizaran los comités en las modalidades de selección de servidores públicos conforme a lo que dispone esta ley y su reglamento.

Los comités aplicaran las reglas de valoración o sistema de puntaje para la calificación definitiva. en todos los casos prevalecerán los principios rectores de esta ley.

Artículo 29.- Para ocupar un cargo público de carrera deberán valorarse el examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos anteriores de la plaza vacante. excepto cuando los aspirantes no obtengan calificación aprobatoria, no será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos.

Artículo 30.- cada dependencia, en coordinación con la secretaría determinara los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. los aspirantes que no obtengan calificación aprobatoria serán eliminados de las demás etapas del procedimiento de selección.

Artículo 31.- El comité asignara el nombramiento como servidor público de carrera en la categoría que corresponda, a los candidatos seleccionados. la designación en el primer nivel de ingreso será hasta por un año, al término del cual, si el desempeño es satisfactorio según el comité, se otorgará nombramiento en la categoría de enlace.

CAPITULO CUARTO.

DEL SUBSISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL.

Artículo 32.- desarrollo profesional es el proceso por el cual un servidor público de carrera en base a sus méritos podrá ocupar plaza vacante de igual o mayor jerarquía, en cualquier dependencia o entidad pública y en cualquier institución con la que haya convenio para ello.

Artículo 33.- Los comités, en coordinación con la secretaria, conformaran el subsistema de desarrollo profesional y en base al catálogo de puestos, determinaran trayectorias de ascenso y promoción, así como sus propias reglas que deberán cumplir los servidores públicos.

Artículo 34.- Los servidores públicos de carrera tendrán derecho a un cargo de mayor responsabilidad o jerarquía cumpliendo los procedimientos correspondientes.

Artículo 35.- El comité en coordinación con cada servidor público definirá su plan de carrera en función del perfil requerido para los diferentes cargos de su interés.

Artículo 36.- La operación del sistema puede realizar las trayectorias siguientes:

I.- Vertical o trayectorias de especialidad relativas al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones serán más complejas y con mayor responsabilidad, y

II.- Horizontal o trayectorias laterales, que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación o afinidad entre los cargos que se comparan por medio de su perfil correspondiente. en este supuesto, el servidor público que ocupe cargos equiparables podrán optar por movimientos laterales en otras ramas de cargos.

Artículo 37.- En la reestructuración de la administración pública, al cancelarse cargos del catálogo de puestos y cesar en sus funciones los servidores públicos, el sistema deberá reubicarlos en otras dependencias o instituciones con las que celebre convenios, dándoles prioridad en un proceso selectivo.

Artículo 38.- el servidor público de carrera, con la autorización de su jefe inmediato y el titular de la secretaria, puede realizar permuta de su cargo para reubicarse en otro lugar o dependencia. para este caso, los cargos deben ser del mismo nivel y perfil conforme al catálogo de puestos.

Artículo 39.- los cargos están relacionados en lo general con las categorías de sueldo que les corresponda, por lo cual entre un cargo inferior y el inmediato superior habrá condiciones salariales proporcionales y equitativas.

Artículo 40.- las dependencias, en atención a las reglas que determine la secretaria, podrán realizar convenios con autoridades de los tres niveles de gobierno y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos y fortalecer el desarrollo profesional de los servidores públicos.

CAPITULO QUINTO

DEL SUBSISTEMA DE CAPACITACION Y CERTIFICACION DE CAPACIDADES.

Artículo 41.- La capacitación y la certificación de capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos son instruidos, capacitados, actualizados y certificados para el desempeño de una función en la administración pública estatal. la secretaria determinara las reglas que normaran este proceso en las dependencias.

Artículo 42.- Los comités, considerando las necesidades de cada dependencia aplicaran programas de capacitación para el puesto sobre desarrollo administrativo, calidad y productividad para los servidores públicos. los programas pueden ser aplicados por una o varias dependencias en coordinación con la secretaria para contribuir a mejorar la calidad y calidez de los bienes y servicios que se brinden a los usuarios.

Los comités deberán registrar sus programas anuales de capacitación ante la secretaria, misma que podrá emitir recomendaciones de ajustes conforme a los requerimientos del sistema.

El reglamento determinara los requisitos de calidad y productividad para impartir la capacitación y actualización.

La capacitación tendrá por objeto:

I.- Proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de funciones en la administración pública estatal,

II.- Promover a los servidores públicos a funciones de mayor responsabilidad, y

III.- Certificar a los servidores públicos en las capacidades profesionales adquiridas.

Artículo 43.- el programa de capacitación pretende que los servidores públicos dominen los conocimientos y competencias necesarios para desarrollar sus funciones.

el programa de actualización comprende los cursos optativos y obligatorios que establezcan los comités en coordinación con la secretaria, los cuales otorgaran puntaje a quienes los acrediten.

Artículo 44.- Los servidores públicos pueden ingresar a los programas de capacitación para desarrollar su propio perfil profesional y acceder a posiciones dentro del sistema o entidades públicas o privadas con las que se tenga convenio y que corresponda a su plan de carrera.

Artículo 45.- Las dependencias, conforme a lo que disponga la secretaria, podrá celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismo públicos o privados para impartir capacitación y cubrir las necesidades institucionales para la formación de los servidores profesionales de carrera.

Artículo 46.- Los comités en coordinación con la secretaria, brindaran el apoyo institucional a los servidores públicos para acceder o continuar su educación formal según sus evaluaciones.

Artículo 47.- En el caso de un servidor público que haya obtenido una beca para estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgaran las facilidades para su aprovechamiento.

Artículo 48.- Los servidores públicos de carrera deberán ser evaluados cada dos años para certificar su capacidad e idoneidad profesional conforme a lo que determine la secretaria. la evaluación permitirá acreditar que el servidor se ha desarrollado y conserva su perfil actualizado, así como las aptitudes para el desempeño de la función y permanecer incorporado al sistema.

Artículo 49.- Si el resultado de la evaluación de un servidor público no es aprobatorio, podrá realizar otra dentro de los 90 días después de la notificación de ese resultado.

La dependencia a que pertenezca le impartirá la capacitación necesaria al servidor público para la nueva evaluación y si no fuese aprobatoria procede su separación del cargo administrativo y causara baja del registro.

CAPITULO SEXTO

DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

Artículo 50.- La evaluación del desempeño es el mecanismo por el cual se mide cualitativa y cuantitativamente el desarrollo de las funciones y el cumplimiento de las metas asignadas.

La evaluación del desempeño tiene los objetivos siguientes:

I.- Analizar la conducta de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, considerando las metas programadas, la capacitación recibida y las aportaciones realizadas,

II.- Otorgar estímulos al desempeño destacado,

III.- Brindar la información que se requiera para mejorar el funcionamiento de la dependencia,

IV.- Servir como medio para detectar necesidades de capacitación en el ámbito de la dependencia,

V.- En los casos de desempeño no satisfactorio, adoptar las medidas que procedan conforme a esta ley y su reglamento.

Artículo 51.- Los estímulos al desempeño destacado son la cantidad neta que se entrega al servidor público en forma extraordinaria por su productividad y eficiencia.

El reglamento determinara los estímulos conforme al grado de cumplimiento de las metas.

Artículo 52.- Cada comité formulara su proyecto de otorgamiento de reconocimientos y estímulos al desempeño destacado de los servidores públicos, según el reglamento y lineamientos que emita la secretaria.

El comité deberá fundar y sustentar las candidaturas para su justificación.

Los servidores públicos que hayan realizado contribuciones o aportaciones a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que destaquen por realizar acciones distinguidas, serán acreedores a los reconocimientos o estímulos, lo cual quedara asentado en el registro.

Artículo 53.- Los comités en coordinación con la secretaria, llevarán a cabo las descripciones y evaluaciones de los puesto que integran el sistema y definirán los mecanismos de evaluación del personal que mejor respondan a las necesidades de las dependencias.

CAPITULO SEPTIMO

DEL SUBSISTEMA DE SEPARACION.

Artículo 54.- La separación del servidor público significa la terminación de los efectos de su nombramiento.

el nombramiento de los servidores públicos de carrera termina sin responsabilidad para las dependencias, por las causas siguientes:

- I.- Renuncia expresa formulada por el servidor público,
- II.- Defunción,
- III.- Sentencia ejecutoriada que imponga pena privativa de la libertad,
- IV.- Incumplimiento grave, injustificado o reiterado de las obligaciones que le impone la ley. la secretaria analizara la causa o causas conforme al reglamento de la ley y respetando la garantía de audiencia del servidor público,
- V.- Sanción que implique la separación del cargo en los términos de la ley de responsabilidad de los servidores públicos,
- VI.- Reprobación en dos ocasiones de la capacitación obligatoria o la segunda evaluación del desempeño,
- VII.- Resultado deficiente de la evaluación del desempeño, según lo determine el reglamento.

En cualquier caso, el responsable de recursos humanos de la dependencia dará aviso a la secretaria.

Artículo 55.- el servidor público de carrera podrá gozar de licencia para suspender el desempeño de sus funciones, previa autorización el comité.

Para obtener una licencia se requiere una permanencia en el sistema de cuando menos dos años y se solicitara por escrito al comité con la autorización del superior jerárquico. el dictamen de la solicitud será por escrito fundado y motivado.

Se concederá licencia sin goce de sueldo hasta por seis meses y puede prorrogarse una ocasión por el mismo termino, excepción hecha en el caso del servidor público

que se promueve temporalmente por una comisión o se autorice para capacitarse fuera del lugar de trabajo.

La licencia con goce de sueldo será hasta por treinta días y por motivos de capacitación del servidor público relacionada con el ejercicio de sus funciones o causa justificada a juicio de la dependencia.

El servidor público con licencia será sustituido por otro de manera provisional cumpliendo las disposiciones previstas en el reglamento. el servidor público sustituto recibirá puntuación adicional en su evaluación del desempeño.

Artículo 56.- Pertenecer al servicio público de carrera no significa la inamovilidad del mismo en la administración pública, pero si le garantiza que no será removido por razones políticas, causas o procedimientos no previstos en la ley.

CAPITULO OCTAVO DEL SUBSISTEMA DE CONTROL Y EVALUACION.

Artículo 57.- La secretaria en coordinación con las dependencias aplicaran mecanismos de evaluación sobre la operación del sistema para su adecuado perfeccionamiento.

Artículo 58.- Los programas de capacitación impartidos se evaluarán por su resultado considerando la valoración del desempeño de los servidores públicos participantes.

Artículo 59.- Los comités proporcionaran la información que permita a la secretaria evaluar el resultado de la operación del sistema y emite el reporte con sus observaciones de cada subsistema.

CAPITULO NOVENO DE LA ESTRUCTURA ORGANICA DEL SISTEMA.

SECCION PRIMERA DE LA SECRETARIA.

Artículo 60.- para la aplicación de esa ley, el sistema se integra con los órganos siguientes:

I.- La secretaria, responsable de dirigir el sistema en todas las dependencias,

II.- El consejo, instancia de apoyo de la secretaria con facultades para formular recomendaciones generales, emitir opiniones sobre políticas, estrategias y líneas de acción que permitan el funcionamiento del sistema,

III.- Los comités, cuerpos colegiados que tienen a su cargo la operación del sistema en su dependencia conforme a las normas que determina la secretaria para ello.

Artículo 61.- La secretaria dirige, coordina, supervisa y evalúa el desarrollo del sistema en las dependencias sustentada en los principios rectores del propio sistema y de acuerdo con la ley, su reglamento y demás disposiciones aplicables.

La secretaria tendrá las facultades siguientes:

I.- Determinar los criterios para los programas generales del sistema y su debida implantación integral y eficiente,

II.- Formular el presupuesto anual para operar el sistema,

III.- Administrar el patrimonio del sistema,

IV.- Elaborar los manuales de organización y procedimientos para la aplicación del sistema,

V.- Implantar el sistema en cada dependencia para su operación y en su caso tomar las medidas correctivas para los actos u omisiones que constituyan responsabilidades administrativas,

VI.- Autorizar la integración o cancelación de los comités,

VII.- Aprobar las propuestas de reestructuración que presenten los comités para el cumplimiento de lo previsto en la ley,

VIII.- Establecer los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación,

IX.- Resolver las inconformidades sobre la operación del sistema,

X.- Promover los programas de capacitación y actualización, así como los cursos de especialización,

XI.- Supervisar periódica y selectivamente la operación del sistema en las diferentes dependencias,

XII.- Ordenar la publicación en el periódico oficial del estado, las disposiciones y acuerdos de carácter general que determine,

XIII.- Aprobar los cargos que sean de libre designación, y

XIV.- Las demás que establezca la ley, su reglamento y demás disposiciones aplicables.

SECCION SEGUNDA
DEL CONSEJO CONSULTIVO

Artículo 62.- el consejo es un órgano de apoyo al sistema y estará conformado por el titular de la secretaria, el responsable de cada subsistema y el presidente del comité de cada dependencia, además de un secretario técnico.

El consejo tendrá las atribuciones siguientes:

- I.- Formular el programa operativo anual del sistema supervisando su cumplimiento en la administración pública estatal,
- II.- Emitir opiniones sobre las políticas, estrategias y acciones para el desarrollo del sistema,
- III.- Elaborar propuestas de modificación al catálogo de puestos,
- IV.- Establecer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación,
- V.- Recomendar programas de capacitación y actualización, así como cursos de especialización,
- VI.- Las que deriven de otras disposiciones legales y el reglamento.

SECCION TERCERA
DE LOS COMITES TECNICOS DE PROFESIONALIZACION Y SELECCIÓN.

Artículo 63.- en cada dependencia se integrará un comité como grupo técnico especializado para la implantación y operación del sistema en la misma con la participación del responsable de recursos humanos de la dependencia y un representante de la secretaria, quien lo presidirá.

Los comités tendrán las atribuciones siguientes:

- I.- Determinar las reglas generales para la implantación del sistema de acuerdo con las necesidades y características de la dependencia observando los lineamientos de la secretaria, de esta ley y otros ordenamientos aplicables,
- II.- Autorizar en coordinación con la secretaria los cargos de libre designación,
- III.- Elaborar las convocatorias para los concursos de los cargos,

IV.- Aplicar los procedimientos de selección, valorando y calificando a los participantes en los concursos,

V.- Recomendar a la secretaria líneas políticas y programas de ingreso, capacitación, desarrollo y evaluación de los servidores públicos,

VI.- Realizar estudios en materia de productividad para hacer más eficiente el desempeño de la función pública,

VII.- Proponer acuerdo de otorgamiento de reconocimientos y estímulos a los servidores públicos destacados por su desempeño,

VIII.- Determinar la separación del servidor público en el caso previsto por la fracción iv del artículo 54 de esta ley,

IX.- Las demás que se deriven de este ordenamiento legal y su reglamento.

El comité asumirá la responsabilidad de planear y formular estrategias y acciones para mejorar los recursos humanos y brindar un servicio público con calidad y calidez, para ello impartirá la inducción general y hacia el puesto con apoyo de instituciones educativas.

Artículo 64.- En los procedimientos de ingreso, el comité actuara como instancia de selección y participara el superior jerárquico inmediato del área donde se registró la necesidad institucional o la vacante. en esta actividad, el representante de la secretaria certificara el desarrollo del procedimiento y su resultado.

TRANSITORIOS:

ARTÍCULO PRIMERO. - Esta ley iniciara su vigencia a ciento veinte días posteriores a su publicación en el periódico oficial del estado.

ARTÍCULO SEGUNDO. - El reglamento de esta ley deberá emitirse dentro del término de noventa días, a partir del inicio de vigencia de la misma.

ARTÍCULO TERCERO. - El consejo deberá integrarse dentro de los treinta días siguientes al inicio de vigencia de esta ley.

ARTÍCULO CUARTO. - Al inicio de la vigencia de la ley, los cargos de los servidores públicos de confianza serán de libre designación, mientras se realizan las evaluaciones por la secretaria en coordinación con las dependencias, para su ingreso al sistema.

Los servidores públicos de confianza serán considerados como profesionales de carrera después de dos años del inicio de vigencia de esta ley.

ARTÍCULO QUINTO. - Cada dependencia, de acuerdo con los criterios que dicte la secretaria, implantara el sistema conforme al estudio sobre las características y condiciones de la misma, sin exceder del plazo establecido.

ARTÍCULO SEXTO. - Una vez publicado el reglamento, los cargos vacantes serán cubiertos mediante concurso público mientras el registro no opere cabalmente.

Al incumplimiento de esta disposición será causa de responsabilidad del servidor público que autorice nombramiento sin respetar el proceso de ingreso que señala la ley y el mismo será declarado nulo.

ARTÍCULO SÉPTIMO. - Las dependencias en las que opere un sistema equivalente al de esta ley, deberán sujetarse a la misma en el término de ciento veinte días posteriores a su publicación.

ARTÍCULO OCTAVO. - La secretaria de finanzas y administración realizara las previsiones necesarias en el proyecto anual del presupuesto de egresos para considerar las erogaciones por la aplicación del presente ordenamiento legal.

ARTÍCULO NOVENO. - Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente ley.

ATENTAMENTE

DIPUTADA JUANITA NOEMÍ RAMÍREZ BRAVO