

El Honorable Ayuntamiento Constitucional de Benito Juárez, Quintana Roo 2005–2008, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 126, 127, 133, 145 y 146 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo; 1, 2, 3, 60, 65, 66, fracción I, inciso c), 138, 221, 223, 224 y 225 de la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo; 1, 2 y 10, fracción IV de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo; 1, 3, 19 y 21 de la Ley del Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo; 1, 2, 3, 73, 74, 96, 101, 102, 103, 104, 105, 196, 197 y 199 del Bando de Gobierno y Policía del Municipio de Benito Juárez, Quintana Roo y 2, 3, 26, 33, 45, 49 y 78 del Reglamento del Gobierno Interior del Ayuntamiento del Municipio de Benito Juárez, Quintana Roo, y -----

----- **CONSIDERANDO** -----

Que la normatividad Municipal debe contener las normas de observancia general que requiera para garantizar los derechos fundamentales de sus gobernados, basándose en las necesidades de su comunidad. Por lo mismo, sus gobiernos deben evaluar constantemente los cambios políticos, económicos, sociales y culturales de su comunidad. -----

Que de esta forma, las normas deben modificarse de acuerdo a las necesidades de los habitantes de nuestro Municipio. De ahí que el Ayuntamiento en su conjunto, tiene la tarea inagotable de revisar la normatividad existente para detectar aquellos reglamentos que deban ser modificados total o parcialmente, actualizarlos con base al análisis que se haga de la situación social del Estado, o bien, como consecuencia de las modificaciones a la Constitución General, la legislación secundaria, incluidos aquellos tratados internacionales ratificados en la Cámara de Senadores. -----

Que de esta manera, el Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social presentó una iniciativa de Reglamento a través del cual se crearía el Servicio Público de Carrera en el Municipio argumentando que con ello se garantizaría la estabilidad y seguridad en el empleo, promoviendo mayores grados de responsabilidad, diligencia y rendimiento; en apoyo a lo anterior, se seguiría el esfuerzo ya iniciado de simplificación de la estructura y organización administrativa del sector público. -----

Que desde 1983, la fracción VIII del Artículo 115 Constitucional, que fuera reformado en marzo de 1987, establece que las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución General y sus disposiciones reglamentarias. -----

Que nuestro Municipio es pionero en esta materia, ya que antes de que se publicara el 10 de abril del 2003 la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, e incluso antes de la publicación de la Ley del Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo, el Ayuntamiento de Benito Juárez había expedido ya el Reglamento del Servicio Público de Carrera, aprobado en la Sexagésima Sesión Ordinaria del periodo constitucional 1999-2002 mismo que fue publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 11 de febrero del 2002. -----

Que el Servicio Público de Carrera Municipal garantizará la estabilidad y seguridad del funcionario público municipal, frente a los cambios políticos y de las estructuras administrativas. -----

Que al establecerse el Servicio Público de Carrera Municipal los funcionarios municipales evitan los riesgos del reclutamiento basado en el “clientelismo” y podrán tener igualdad de oportunidades en el ascenso en el servicio municipal; así como desarrollarse técnica y profesionalmente con base en su competencia. -----

Que con la Creación del Comité del Servicio Público de Carrera en el Municipio de Benito Juárez, se tendrá la participación de los funcionarios municipales en un órgano de consulta, deliberación y toma de decisiones en la Administración Municipal. -----

Que en razón de las consideraciones antes vertidas el Presidente Municipal, Lic. Francisco Antonio Alor Quezada advirtió la necesidad de que con los miembros del Ayuntamiento, se realizara el análisis y estudios necesarios sobre la propuesta para evitar incurrir nuevamente en los errores cometidos y que hacían de ese Reglamento un instrumento que representaba una carga burocrática excesiva y que hasta nuestras fechas había sido absolutamente inoperante. -----

Que sin desdeñar las aportaciones vertidas en la propuesta presentada por el Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, los estudios dirigidos por el Presidente Municipal arrojaron que tanto el Reglamento vigente como la propuesta antes citada, adolecían de un conjunto de disposiciones altamente complejas, así como la indefinición de las áreas encargadas de operarlas, como era el caso de los subsistemas del servicio público que carecían de los órganos específicos que los operaran, razón por la cual fue necesario concretar una nueva propuesta que recogiera las virtudes del proyecto presentado originalmente, así como aquellas adecuaciones que dieran verdadera viabilidad al Servicio Público de Carrera en nuestro Municipio, concretándose todo esto en la abrogación del Reglamento vigente y la creación del Reglamento del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Municipio de Benito Juárez, Quintana Roo con el cual fuese posible:

1. Subsanan importantes carencias y deficiencias que contenía el actual Reglamento y acondicionarlo a los lineamientos generales que establece la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo, así como la Ley del Servicio Público del Estado de Quintana Roo.
2. Establecer un órgano colegiado técnico operativo denominado Comité del Servicio Público de Carrera, el cual contará con la presencia de los titulares de las áreas especialmente involucradas en el tema. Asimismo, a fin de hacer más ágil y eficiente el trabajo de este Comité, fue dotado de subcomités que atenderán de manera específica los cuatro ejes fundamentales del Servicio Público de Carrera.
3. Definir claramente los derechos y obligaciones de los servidores públicos de carrera, definiendo las acciones y procedimientos para su acceso a ellos.
4. Establecer como eje fundamental del servicio público de carrera, la capacitación y evaluación del desempeño, garantizando en todo momento, la posibilidad de que el servidor público, acceda a la capacitación que le permita obtener evaluaciones

óptimas en su desempeño y garantizar con ello su permanencia y desarrollo en el Servicio Público de Carrera Municipal.

5. Delimitar claramente los casos, el procedimiento y los límites de tiempo en que los servidores públicos de carrera puedan acceder a las licencias con goce de sueldo, atendiendo primordialmente a que estas permitan su capacitación para brindar un mejor servicio público.
6. Instituir un sistema de evaluación permanente para los servidores públicos de carrera que permita dar certeza de que éstos cuenten con la capacidad suficiente para brindar un óptimo desempeño en sus labores, la necesidad de otorgarle una capacitación especializada, o en su caso determinar la necesidad de su separación en el servicio público de carrera.
7. Atendiendo en todo momento a los principios fundamentales del servicio público se brinda certeza jurídica a los servidores públicos de carrera al establecer claramente las conductas que pueden constituir el motivo de su separación forzosa del servicio público de carrera.
8. Eliminar del Reglamento existente, la normatividad que establecía derechos y obligaciones laborales de los trabajadores, dado que el Ayuntamiento carece de facultades para legislar en materia de trabajo, además de que el objeto de este reglamento es el establecer las bases de organización, funcionamiento, desarrollo, control y evaluación del Servicio Público de Carrera.
9. Definir el recurso legal y establecer el procedimiento que permita a los servidores públicos de carrera hacer valer todos los derechos que este Reglamento establece.

Que dichas modificaciones fueron previamente estudiadas y concensadas por lo miembros de este Honorable Ayuntamiento y concretadas en un nuevo Reglamento. -----

Que en razón de lo anteriormente expuesto, se somete a la consideración de los miembros de este Honorable Ayuntamiento, los siguientes: -----

----- **P U N T O S D E A C U E R D O** -----

PRIMERO.- Se aprueba el **Reglamento del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Municipio de Benito Juárez, Quintana Roo**, para quedar como sigue:

**“REGLAMENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE BENITO JUÁREZ,
QUINTANA ROO.**

**Publicado en el Número 75 Extraordinario
21-noviembre-2007**

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**TÍTULO SEGUNDO
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II

DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA

CAPÍTULO III

**DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA**

**TÍTULO TERCERO
DE LOS ÓRGANOS RECTORES Y OPERADORES DEL SERVICIO PÚBLICO
DE CARRERA**

CAPÍTULO I

**DEL COMITÉ DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL**

CAPÍTULO II

**DE LOS SUBCOMITÉS DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL**

**TÍTULO CUARTO
DE LOS ELEMENTOS DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA**

CAPÍTULO I

DE LA PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO II

DE LOS PLANES DE EMPLEO

CAPÍTULO III

DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO IV

DEL CATÁLOGO GENERAL DE PUESTOS

**TÍTULO QUINTO
DEL INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA**

CAPÍTULO I

DEL RECLUTAMIENTO

CAPÍTULO II

DE LA SELECCIÓN, DICTAMEN Y NOMBRAMIENTO

**TÍTULO SEXTO
DEL PLAN DE CARRERA**

CAPÍTULO I

DE LAS TRAYECTORIAS DE ASCENSO

**TÍTULO SÉPTIMO
DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE
CARRERA**

**CAPÍTULO I
DE LA CAPACITACIÓN**

**TÍTULO OCTAVO
DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE
CARRERA**

**CAPÍTULO I
DE LA EVALUACIÓN
CAPÍTULO II
DE LOS INCENTIVOS
CAPÍTULO III
DE LA ESTABILIDAD LABORAL
CAPÍTULO IV
DE LAS LICENCIAS
CAPÍTULO V
DE LAS REMUNERACIONES**

**TÍTULO NOVENO
DEL CONTROL Y EVALUACIÓN DEL SERVICIO PUBLICO DE CARRERA**

**TÍTULO DÉCIMO
DE LA SEPARACIÓN DEL SERVICIO PUBLICO DE CARRERA**

**TÍTULO DÉCIMO PRIMERO
DEL REINGRESO AL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA**

**TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO
DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD
CAPÍTULO I
DEL PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD**

TRANSITORIOS

**PROYECTO DE REGLAMENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE BENITO JUÁREZ,
QUINTANA ROO.
27 JULIO 2006**

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- El presente Reglamento es de orden público e interés general y sus disposiciones son de carácter irrenunciable, su objeto es el de establecer las bases de organización, funcionamiento, desarrollo, control y evaluación del Servicio Público de

Carrera para los servidores públicos de la Administración Pública del Municipio Benito Juárez.

Artículo 2.- Para los efectos de este Reglamento se entenderá por.

- I. Administración Pública.- Las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal Central, Desconcentrada y Paramunicipal del Municipio de Benito Juárez, Quintana Roo;
- II. Ascenso.- Movimiento de un Servidor Público hacia un puesto de mayor responsabilidad y nivel, dentro de una rama de especialidad y como resultado del concurso y la evaluación correspondiente que acredite los méritos del trabajador para ocupar dicho puesto;
- III. Cabeza de Rama.- Puesto contemplado en el Catálogo General del Puestos con la categoría y nivel máximo en la trayectoria de ascenso del grupo y rama respectiva;
- IV. Capacitación.- Proceso de enseñanza-aprendizaje en materia de Administración Pública, diseñado para cada puesto, con el objeto de garantizar la profesionalización de los Servidores Públicos y la calidad de las actividades que los mismos desarrollen;
- V. Catálogo General de Puestos.- Documento que contiene la información concerniente a la totalidad de puestos, conformados en grupos y ramas, en el que se definen los perfiles, requisitos académicos, capacitación, niveles y puntuación que se requieran para los puestos, que es debidamente autorizado por el Pleno del Ayuntamiento a propuesta del Comité;
- VI. Comité.- Comité del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública Municipal;
- VII. Contratación.- Acto mediante el cual se establece la relación jurídico-laboral entre el Servidor Público y las dependencias y entidades de la Administración Pública;
- VIII. Dependencias.- Unidades administrativas pertenecientes a la Administración Pública Municipal Centralizada y Desconcentrada previstas en los ordenamientos legales respectivos;
- IX. Desarrollo.- Mejoramiento continuo en los niveles y percepciones de los servidores públicos de carrera y se sustenta en el reconocimiento de las capacidades y habilidades para realizar una función y obtener promociones dentro de su estructura laboral;
- X. Entidades.- Unidades administrativas pertenecientes a la Administración Pública Municipal Paramunicipal en la que se encuentran los fideicomisos públicos, los organismos o empresas municipales o paramunicipales de carácter productivo o de servicio, considerados como tales en la Ley;
- XI. Efectividad.- La suma de la eficiencia y la eficacia en la prestación del servicio público de carrera;
- XII. Estructura Ocupacional.- Instrumento que deberá incluir la cantidad de personal en cada uno de los puestos del Catálogo General, conforme a las funciones, programas, procesos de trabajo y estructuras orgánicas dentro de los presupuestos asignados;
- XIII. Estructura de Puestos.- Instrumento que deberá contemplar la totalidad de los puestos por dependencias y entidades, así como los perfiles correspondientes, su ubicación en los tabuladores de sueldos y el Catálogo General de Puestos;
- XIV. Evaluación del Desempeño.- Proceso de medición de la eficiencia y eficacia de la actuación de los servidores públicos de carrera;

- XV. Grupo.- Conjunto de ramas de puestos afines entre sí, agrupadas en un campo de conocimientos científico, técnico, administrativo o de servicio, utilizados en la Administración Pública;
- XVI. Inducción.- Proceso de adaptación e integración del personal de nuevo ingreso a la dependencia o entidad pública;
- XVII. Instituto.- Instituto de Capacitación en Calidad del Municipio;
- XVIII. Ley Laboral.- Conjunto de disposiciones que regulan las relaciones laborales entre los servidores públicos y las dependencias o entidades públicas;
- XIX. Ley de Seguridad Social.- Conjunto de disposiciones que regulan las prestaciones socioeconómicas y médicas a las que tienen derecho los servidores públicos del Municipio;
- XX. Municipio.- Municipio de Benito Juárez, Quintana Roo;
- XXI. Nombramiento.- Documento que formaliza la relación jurídico-laboral entre el Servidor Público y las dependencias y entidades de la Administración Pública;
- XXII. Permanencia.- Prerrogativa de los servidores públicos de carrera para realizar las funciones de su puesto de manera continua y estable, con base en un adecuado desempeño que permita la consecución de los objetivos, metas y programas de gobierno y la prestación de servicios públicos de calidad;
- XXIII. Pie de Rama.- Puesto contemplado por el Catálogo General de Puestos con la categoría y nivel mínimo jerárquico en la trayectoria de ascenso del grupo y rama respectiva;
- XXIV. Planeación de Personal.- Proceso de identificación de necesidades de puestos y servidores públicos en los aspectos cuantitativos y cualitativos, para el logro de los objetivos de las dependencias y entidades públicas;
- XXV. Plaza.- La disposición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un Servidor Público, que tiene una adscripción determinada y que está respaldada presupuestalmente;
- XXVI. Principios.- Los principios generales rectores del servicio público de carrera que son el mérito, la igualdad de oportunidades, la legalidad, la honradez, la imparcialidad, la eficiencia, la profesionalización y la eficacia;
- XXVII. Procedimientos.- Los procesos sistematizados, que emita el Comité para el cumplimiento de las atribuciones que este Reglamento le otorga;
- XXVIII. Programa.- Documento emitido por el Comité, que establece el diseño y la implementación de las acciones del servicio público de carrera;
- XXIX. Promoción.- Otorgamiento de una retribución mayor a la que percibe el servidor público, fundamentada en la evaluación del desempeño de acuerdo con los rangos salariales que correspondan a su puesto y conforme a los tabuladores autorizados;
- XXX. Puesto.- Unidad impersonal de trabajo, caracterizada por tener funciones, responsabilidades y un perfil profesional específico que recaen en el servidor público que lo ocupe;
- XXXI. Rama.- Conjunto de puestos específicos del campo de conocimientos científico, técnico, administrativo o de servicio, especializados, requeridos por la Administración Pública y que representan las alternativas de carrera de los Servidores Públicos;
- XXXII. Reclutamiento.- Proceso de captación e identificación de candidatos que cubran el perfil establecido para un puesto vacante o de nueva creación, a través de fuentes externas o internas;
- XXXIII. Relación Laboral.- Relación de trabajo entre las dependencias, o entidades públicas y sus Servidores Públicos que tenga como consecuencia la prestación

- personal subordinada y la percepción del sueldo, misma que quedará establecida mediante el nombramiento expedido por la autoridad competente;
- XXXIV. Selección.- Procedimiento que permite mediante la igualdad, el mérito y la capacidad, analizar los conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ocupar un puesto del Servicio Público de Carrera y que posibilita la elección de los candidatos idóneos para ocupar los puestos requeridos;
- XXXV. Servidor Público.- Persona física que preste un trabajo personal, subordinado, de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo y que desempeñe un cargo o comisión de cualquier naturaleza en una dependencia o entidad de la Administración Pública, en razón de un nombramiento expedido por autoridad competente;
- XXXVI. Servidor Público de Carrera.- Servidor Público incluido en el Servicio Público de Carrera de la Administración Pública Municipal;
- XXXVII. Tabulador.- instrumento técnico, aprobado por el Presidente Municipal, en el que se fijan y ordenan por nivel salarial las remuneraciones para los puestos y plazas que pertenezcan al servicio público de carrera, con una estructura salarial equitativa, que ofrezca un esquema de remuneración acorde a las exigencias de profesionalización de los servidores públicos de carrera; y
- XXXVIII. Trayectoria de Ascenso.- Estructura de puestos afines, ordenados desde el de menor al de mayor responsabilidad dentro de una dependencia o entidad pública, que mediante su ocupación progresiva permitirá al servidor público ocupar cargos de mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

Artículo 3.- El Servicio Público de Carrera de la Administración Pública del Municipio de Benito Juárez, Quintana Roo posibilita y promueve la creación de una nueva cultura de servicio público, a través de la profesionalización de los servidores públicos, con la finalidad de obtener personal calificado para prestar servicios de calidad de manera continua, uniforme, regular y permanente, mediante la utilización de programas de administración de personal, orientados a la selección, contratación, inducción, concientización, capacitación, evaluación, desarrollo, promoción, permanencia productiva, de todo servidor público de carrera y cuyos principios rectores son la igualdad de oportunidades, legalidad, honradez, imparcialidad, eficiencia, profesionalización, eficacia y el mérito.

El Servicio Público de Carrera funcionará y operará en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal de acuerdo a lo previsto en este Reglamento y a las disposiciones que al efecto dicte el Comité.

Artículo 4.- La finalidad del Servicio Público de Carrera será contribuir a la mejoría de la calidad de los servicios gubernamentales que la Administración Pública Municipal presta a la ciudadanía mediante:

- I. El fortalecimiento de los valores éticos;
- II. La selección rigurosa del personal con base en los requerimientos institucionales, el mérito, capacidad y probidad;
- III. El otorgamiento de incentivos que estimulen la productividad;
- IV. El impulso a los valores y principios de legalidad, honradez, vocación de servicio, eficiencia, eficacia, imparcialidad y lealtad;
- V. El fortalecimiento de la profesionalización para el desarrollo de aptitudes, habilidades y actitudes;

- VI. El establecimiento de opciones para el desarrollo de una carrera en el servicio público;
- VII. El mejoramiento de la calidad en el ambiente de trabajo, y
- VIII. La permanencia en el servicio que permitan garantizar la estabilidad administrativa y la promoción de los Servidores Públicos, sustentadas en la profesionalización y en la evaluación del desempeño.

Artículo 5.- Mediante el servicio público de carrera, las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, deberán:

- I. Mejorar la calidad y oportunidad en la atención y prestación de los bienes y/o servicios que otorga a la población, mediante la provisión y sostenimiento de servidores públicos de carrera debidamente capacitados para el desempeño de la función asignada;
- II. Asegurar un desempeño de calidad y compromiso por parte de los servidores públicos de carrera, a partir de su profesionalización y adecuado desempeño;
- III. Alentar el desarrollo integral de cada servidor público de carrera, reivindicando valores humanistas y principios de actuación en el servicio público, buscando cohesionar el proyecto de un buen gobierno con el proyecto de vida de sus Servidores Públicos;
- IV. Promover un desempeño responsable de los servidores públicos de carrera;
- V. Fomentar el desarrollo institucional a través del desempeño eficaz y eficiente del servidor público de carrera en el cumplimiento de sus responsabilidades;
- VI. Institucionalizar la capacitación administrativa, técnica, y de servicio, mediante la cual los servidores públicos de carrera puedan desarrollarse e ir ascendiendo por el esfuerzo personal en su desempeño y profesionalización;
- VII. Dar continuidad a los planes, programas, proyectos y demás acciones de gobierno, en beneficio de la sociedad; y
- VIII. Mejorar permanentemente la imagen del servicio público y del servidor público.

TÍTULO SEGUNDO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 6.- La actuación de los servidores públicos de la Administración Pública Municipal se orientará por un conjunto de valores que fomenten una cultura de servicio público y que se sustente en los siguientes principios:

- I. Legalidad.- Todo servidor público deberá actuar siempre y ante cualquier circunstancia, con respeto y estricto apego a las disposiciones contenidas en las distintas leyes, reglamentos, manuales y normatividad, aplicables en el ejercicio de las funciones a su cargo;
- II. Honradez.- Todo servidor público deberá asumir una conducta proba en el ejercicio de su actuación;
- III. Vocación de Servicio.- El desempeño de todo servidor público deberá estar orientado a satisfacer las necesidades sociales y dar de manera consistente a los usuarios de los servicios gubernamentales respuestas expeditas, diligentes y cordiales, proporcionando con ello mayor calidad de atención en el trato cotidiano a la sociedad a la que se debe;

- IV. Eficiencia y Eficacia.- Todo servidor público deberá actuar con efectividad en su encargo y demostrar capacidad para cumplir los programas, objetivos y metas establecidos, conforme con las condiciones esperadas de legalidad, oportunidad y calidad;
- V. Imparcialidad.- Todo servidor público, ante los asuntos de su responsabilidad y las decisiones que al respecto tome o sugiera a sus superiores o para atender o resolver un asunto, deberá mantener una conducta que priorice el beneficio institucional; y
- VI. Lealtad.- Todo servidor público deberá asumir con decisión y compromiso ser institucional, disciplinado y respetuoso con sus superiores.

Artículo 7.- Para los efectos de este Reglamento, los servidores públicos, según el puesto y funciones que desempeñen, se clasificarán en:

- I. Servidores Públicos de Carrera, que serán:
 - a) Aquéllos que prestan sus servicios en funciones operativas de carácter científico, técnico, administrativo, de servicio, profesional y determinadas en los manuales internos de organización o de procedimientos, así como en las guías de trabajo;
 - b) Aquéllos que ejecutan acciones como las de inspección, vigilancia, auditoría, fiscalización, procuración y administración de justicia y protección civil, así como las que se relacionen con la representación directa de los titulares de las instituciones públicas, dependencias y entidades públicas, o con el manejo de recursos; y
 - c) Aquéllos que ocupan un puesto de nivel de Subdirector o Jefe de Departamento, o sus equivalentes.

En todos los casos anteriores, incorporados al servicio público de carrera mediante procesos de reclutamiento y selección basados en el mérito, capacidad e igualdad de oportunidades y cuya permanencia dependerá de los resultados de la valuación de su desempeño y productividad laboral.

- II. Servidores Públicos de Libre Designación:
 - a) Mandos Superiores, son aquellos que ocupan un puesto de primer nivel (directores Generales y directores de área), en las dependencias o sus equivalentes en las entidades públicas, y
 - b) Servidores públicos de asesoría y apoyo, son aquéllos que ocupan un puesto adscrito a las oficinas de los denominados Mandos Superiores y que realizan funciones de auxiliares directos de éstos, que son nombrados y removidos libremente por los titulares de cada dependencia o entidad pública así como los servidores públicos que son nombrados y removidos libremente dentro de la Administración Pública Municipal por el Presidente Municipal.
- III. Servidores Públicos Interinos, son aquéllos que ocupan un puesto de Carrera o de Libre Designación en forma temporal.
- IV. Servidores Públicos de Carrera en Fase Provisional, serán aquellos Servidores Públicos de Carrera que hayan sido seleccionados para ocupar un puesto de carrera, pero que aún se encuentren en el período de capacitación.

Artículo 8.- No serán considerados como Servidores Públicos de Carrera:

- I. Los electos por la vía del sufragio;
- II. Los que desempeñen cargos de primer nivel jerárquico denominados Directores Generales y Directores de Área, dentro de las dependencias o sus equivalentes en las entidades públicas;
- III. Los de libre designación;

- IV. El personal de los organismos e instituciones autónomas o auxiliares de colaboración municipal;
- V. El personal de los grupos de seguridad pública, tránsito y bomberos, sujetos a otros ordenamientos legales;
- VI. Las personas que presten sus servicios mediante contrato civil, por servicios profesionales o que sean sujetas al pago de honorarios o aquéllos que se contraten por tiempo u obra determinada;
- VII. Todo aquel servidor público que labore en una dependencia o entidad pública, cuya legislación aplique un sistema equivalente o excluyente del servicio público de carrera; y
- VIII. Los servidores públicos, cuya relación laboral sea regulada por contrato colectivo u otros ordenamientos legales.

Artículo 9.- Los puestos del Servicio Público de Carrera no podrán ser convertidos en puestos de Libre Designación, salvo acuerdo expreso del Comité.

CAPÍTULO II DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA

Artículo 10.- Son sujetos de este Reglamento, los servidores públicos de carrera, quienes tendrán derecho a participar en esquemas que les permitan:

- I. Mejorar sus niveles de calidad de vida como resultado de su profesionalización, desarrollo, ascenso o promoción en la escala jerárquica de puestos en la Administración Pública Municipal;
- II. Garantizar su estabilidad en el empleo, al basar su permanencia en la evaluación de su desempeño y desarrollo, de acuerdo con el mérito, la capacidad, la igualdad de oportunidades y productividad individual;
- III. Ser evaluado imparcialmente en su trabajo y con base en ello, ser reconocido, estimulado y recompensado dentro del servicio público de carrera, así como por su labor y aportaciones a la Administración Pública Municipal; y
- IV. Alcanzar un pleno desarrollo profesional y fomentar su arraigo al servicio público, mediante la dignificación y enaltecimiento de su autoestima y el aprecio de su trabajo, no sólo como un medio de subsistencia, sino como una carrera en su vida profesional.

Artículo 11.- Los puestos y plazas que pertenezcan al servicio público de carrera, independientemente del nombre que se les otorgue, serán definidos por el Comité en los niveles siguientes:

- I. Subdirector de Área;
- II. Jefe de Departamento;
- III. Auxiliares Operativos o Administrativos;
- IV. Secretarías; y
- V. Personal Técnico Operativo y Manual.

CAPÍTULO III DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA

Artículo 12.- Los derechos, obligaciones e incompatibilidades individuales de los servidores públicos de carrera, serán los que este ordenamiento contemple de manera expresa.

Artículo 13.- La incorporación al servicio público de carrera de los servidores públicos respetará en todo momento los derechos que les otorgan las leyes laborales, las de seguridad social y las demás que les sean aplicables, así como los contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo que rijan en la Administración Pública Municipal.

Artículo 14.- Al amparo del presente Reglamento, los servidores públicos de carrera tendrán derecho a:

- I. Recibir el nombramiento como servidor público de carrera, una vez cubiertos los requisitos de reclutamiento y selección establecidos en este Reglamento, en un plazo no mayor de un mes;
- II. Obtener estabilidad en el cargo, empleo o comisión que ocupan;
- III. Ser evaluados con base en los valores y principios rectores de este Reglamento y conocer el resultado de los exámenes que hayan sustentado, en un plazo no mayor de sesenta días;
- IV. Obtener constancia de la aprobación de los cursos y sus respectivas puntuaciones;
- V. Participar en los cursos de actualización y especialización;
- VI. Tener acceso a un programa de capacitación y profesionalización en los términos de este Reglamento;
- VII. Obtener autorización de reducción en sus jornadas de trabajo, para asistir a cursos y demás actividades inherentes al Servicio Público de Carrera;
- VIII. Recibir las remuneraciones, las prestaciones correspondientes y participar en el sistema de estímulos por productividad, que en su caso le correspondan;
- IX. Participar en el proceso de promociones y ascensos, y ser ascendidos cuando se haya cumplido con los requisitos establecidos en este Reglamento, y
- X. Obtener autorización de licencia para separarse del cargo, cuando justifique encontrarse en los supuestos previstos por este Reglamento para ser acreedor a la misma.

Artículo 15.- Los servidores públicos de carrera gozarán de los derechos que consagra la legislación laboral y la de seguridad social en el Municipio y que regulan las Condiciones Generales de Trabajo.

Artículo 16.- El servicio público se desempeñará en condiciones de integración, apoyo mutuo y total adhesión a los objetivos y metas de las dependencias y entidades públicas.

Artículo 17.- Las obligaciones generales de los servidores públicos de carrera son las siguientes:

- I. Asistir a cursos y otros programas de capacitación que gratuitamente les imparta el Municipio;
- II. Participar en la práctica de evaluaciones de desempeño;
- III. Alcanzar los niveles de eficiencia en el desempeño que se establezcan en el sistema de evaluación, y
- IV. Desempeñar sus funciones, sobre la base de los principios y valores descritos en el presente Reglamento.

Artículo 18.- El Comité cuidará de prevenir y, en su caso, corregir las incompatibilidades en que puedan incurrir los servidores públicos de carrera, promoviendo ante la Contraloría Municipal, el expediente de sanción disciplinaria, cuando sea procedente.

Artículo 19.- Los servidores públicos de carrera no podrán ocupar simultáneamente varias plazas en la Administración Pública Municipal.

TÍTULO TERCERO DE LOS ÓRGANOS RECTORES Y OPERADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA

Artículo 20.- Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, el servicio público de carrera se regirá y operará por los siguientes órganos:

- I. Órgano Rector: El Comité del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública Municipal; y
- II. Órganos Operadores: Los Subcomités.

CAPÍTULO I DEL COMITÉ DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Artículo 21.- El Comité del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública Municipal es un órgano colegiado de carácter permanente que tendrá como finalidad normar, aprobar y evaluar el funcionamiento del servicio público de carrera conforme a lo establecido en el presente Reglamento. El Presidente Municipal designará a los vocales y tomará protesta a los integrantes del Comité dentro de los treinta días siguientes a la instalación del Ayuntamiento.

Artículo 22.- El Comité, se integrará por:

- I. Presidente.- Oficial Mayor;
- II. Secretario Técnico.- Director de Recursos Humanos; y
- III. Cinco vocales: cinco integrantes designados o designadas por el Presidente Municipal, considerando preferentemente a los trabajadores que estén vinculados con el manejo de recursos humanos, teniendo únicamente como requisitos 6 años o más de trabajo continuo dentro de la Administración Pública Municipal y cumplir con las normas establecidas en el artículo 41 del presente Reglamento.

Cada uno de los miembros del Comité deberán nombrar a un suplente, en el caso de los vocales, los trabajadores deberán cumplir con los mismos requisitos de los vocales propietarios.

Artículo 23.- Corresponde al Comité, el ejercicio de las siguientes atribuciones:

- I. Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar la correcta instrumentación y operación del servicio público de carrera de la Administración Pública Municipal conforme a lo establecido por el presente Reglamento;
- II. Acordar la creación y aprobar la integración de los Subcomités del servicio público de carrera en los términos previstos por el presente Reglamento;
- III. Aprobar las políticas, normas y procedimientos aplicables a la planeación, implementación y operación integral del Servicio Público de Carrera, en

- congruencia con los lineamientos de los planes y programas de la Administración Pública Municipal y del presente Reglamento;
- IV. Autorizar los procedimientos, instrumentos o guías técnicas necesarios para la operación del Servicio Público de Carrera, conforme a lo establecido por el presente Reglamento;
 - V. Autorizar los planes y programas generales de trabajo, capacitación y desarrollo;
 - VI. Proponer la Estructura de Puestos y la ocupacional, el tabulador así como los planes y la oferta de empleo, los puestos y plazas de nueva creación, pertenecientes al Servicio Público de Carrera;
 - VII. Proponer al Pleno del Ayuntamiento el Catálogo General de Puestos así como las trayectorias de ascenso;
 - VIII. Proponer y autorizar la integración de grupos de trabajo que actuarán bajo la dirección de los Subcomités y estarán constituidos por los integrantes que se determinen en cada caso;
 - IX. Supervisar la operación del servicio público de carrera;
 - X. Evaluar los resultados de la operación del servicio público de carrera;
 - XI. Proponer al Presidente Municipal los tabuladores de sueldos que regirán el funcionamiento y operación del servicio público de carrera;
 - XII. Resolver sobre el reclutamiento, selección, ingreso, evaluación del desempeño, otorgamiento de estímulos, promoción, actualización, especialización y desarrollo de los servidores públicos de carrera;
 - XIII. Vigilar que los puestos y plazas del servicio público de carrera sean ocupadas conforme a las normas aplicables y a las políticas que defina el Comité;
 - XIV. Llevar el registro actualizado de los servidores públicos de carrera de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal;
 - XV. Dictar las medidas preventivas y/o correctivas que se requieran, en coordinación con la dependencia o entidad responsable;
 - XVI. Establecer y aprobar los mecanismos para recibir y evaluar los planteamientos que respecto del servicio público de carrera, emita la población receptora de los servicios gubernamentales;
 - XVII. Dictaminar y decidir sobre la separación de los servidores públicos del servicio público de carrera, en los casos que proceda;
 - XVIII. Emitir opinión, cuando le sea requerida, respecto a las políticas y procedimientos de los servidores públicos de libre designación;
 - XIX. Definir y proponer al Oficial Mayor los requisitos de las convocatorias para los aspirantes a ocupar puestos de nuevo ingreso y vacantes, así como los movimientos de personal que se lleven a cabo dentro del servicio público de carrera;
 - XX. Autorizar la publicación de las convocatorias para el ingreso al servicio público de carrera;
 - XXI. Emitir los lineamientos que regularán su funcionamiento interno;
 - XXII. Elaborar y ejecutar sus programas de trabajo;
 - XXIII. Implementar su Programa Operativo Anual;
 - XXIV. Celebrar los convenios de colaboración con las instancias de los sectores público y privado, que contribuyan a los fines del servicio público de carrera en el ámbito de sus respectivas competencias;
 - XXV. Atender los requerimientos y solicitudes de los Subcomités para emitir las determinaciones procedentes;
 - XXVI. Resolver los recursos de inconformidad que sean promovidos;

- XXVII. Resolver las controversias que pudieran suscitarse con respecto a la aplicación de este Reglamento, y
- XXVIII. Las demás que establezca su Reglamento Interior, Manuales de Operación y demás disposiciones que al efecto emita el Ayuntamiento.

Artículo 24.- Todas las dependencias y entidades públicas estarán obligadas a cumplir las políticas y acuerdos aprobados y a facilitar al Comité los antecedentes e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 25.- El Comité celebrará sesiones ordinarias y extraordinarias, las primeras, se verificarán cuando menos una vez al mes, y las segundas, cuando así se requiera. Serán convocadas por su Presidente, por conducto del Secretario Técnico, con tres días hábiles de anticipación; las sesiones extraordinarias podrán ser convocadas con veinticuatro horas de anticipación.

Para que una Sesión pueda celebrarse deberá reunirse la mitad más uno de sus integrantes.

Para ser válidos, los acuerdos y resoluciones del Comité, deberán ser tomados por mayoría de votos. Todos los miembros del Comité tendrán voz y voto y su Presidente, además de su voto individual, tendrá el de calidad.

Artículo 26.- Para el cumplimiento del presente Reglamento, la Secretaría Técnica tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Integrar y proponer al Comité los proyectos de normas que garanticen la operación de lo establecido en este Reglamento;
- II. Someter a la aprobación del Comité, las propuestas formuladas por los Subcomités del Servicio Público de Carrera, previo análisis técnico y dictamen en materia de selección, planes de empleo, programas de profesionalización y promoción, evaluación y remuneraciones de los servidores públicos de carrera;
- III. Proponer al Comité, los programas generales de trabajo, de capacitación y desarrollo, para los servidores públicos de carrera, vigilando que sean congruentes con los objetivos de la Administración Pública Municipal;
- IV. Coordinar las acciones necesarias para el diseño y actualización permanente del Tabulador de Sueldos y del Catálogo General de Puestos, así como de las trayectorias de ascenso y someterlos al Comité para su aprobación en el Pleno del Ayuntamiento;
- V. Coordinar la elaboración de los procedimientos y guías técnicas necesarias para la puesta en marcha y operación del servicio público de carrera;
- VI. Coordinar la integración de estructuras de puestos ocupacionales, así como de la oferta de empleo y publicar las convocatorias, previa autorización del Comité y mantener actualizado el inventario de plazas ocupadas, vacantes y las sujetas a concurso;
- VII. Diseñar la metodología para la integración de la trayectoria de desarrollo de los servidores públicos de carrera;
- VIII. Promover la integración de censos de recursos humanos en cada dependencia y entidad pública a fin de organizar y mantener actualizadas las estadísticas de los servidores públicos municipales; y
- IX. Ejecutar todos los acuerdos emanados del Comité y proveerlo de lo necesario para el cumplimiento del presente Reglamento.

CAPÍTULO II DE LOS SUBCOMITÉS DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Artículo 27.- Para la operación del servicio público de carrera, el Comité conformará Subcomités, como órganos colegiados de carácter permanente, se integrarán, por tres miembros de los cuales uno fungirá como presidente; otro, como vocal y, el tercero como secretario, preferentemente los trabajadores que estén vinculados con el manejo de recursos humanos y conocimiento del área, teniendo únicamente como requisitos 6 años o más de trabajo continuo dentro de la Administración Pública Municipal y cumplir con las normas establecidas en el artículo 41 del presente Reglamento, que tendrán como finalidad operar el servicio público de carrera.

Artículo 28.- Los miembros de los Subcomités se definirán en la primera sesión del Comité y de cada miembro propietario se nombrará un suplente que cumpla con los mismos requisitos de aquéllos.

Artículo 29.- Los Subcomités del servicio público de carrera de la Administración Pública Municipal deberán cumplir con lo siguiente:

- I. Apoyar y colaborar con el Secretario Técnico del Comité en las acciones necesarias para actualizar permanentemente el Catálogo General de Puestos y trayectorias de ascenso;
- II. Operar los procedimientos del servicio público de carrera, conforme a los lineamientos y disposiciones establecidas en el presente Reglamento, en apego a los instrumentos o guías técnicas autorizados por el Comité;
- III. Someter a la aprobación del Comité, por conducto del Secretario Técnico, sus propuestas en materia de:
 - a) Reclutamiento, selección y propuestas de ingresos de los aspirantes a ser servidores públicos de carrera o si ya lo son a concursar por una plaza vacante adscrita a cada dependencia o entidad pública;
 - b) Planes de Carrera para los servidores públicos;
 - c) Programas de profesionalización y desarrollo en el servicio público de carrera;
 - d) Esquemas de evaluación del desempeño en el servicio público de carrera; y
 - e) Esquemas integrales de remuneraciones adecuadas a cada dependencia o entidad.
- IV. Realizar los asuntos que les encomiende el Comité.

Para el cumplimiento de sus funciones las direcciones que integran cada dependencia o entidad, tendrán la obligación de aportar todos los elementos que les sean requeridos por los Subcomités, para el cabal cumplimiento del presente Reglamento.

TÍTULO CUARTO DE LOS ELEMENTOS DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA

Artículo 30.- Para el adecuado funcionamiento del Servicio Público de Carrera, se deberán diseñar y operar:

- I. Los instrumentos necesarios para la determinación de las necesidades institucionales en materia de estructura de puestos, estructura ocupacional, planes de empleo y oferta de empleo público; así como los mecanismos de preselección y

- selección, los tiempos autorizados y los requisitos necesarios para el ingreso de los Servidores Públicos de Carrera;
- II. Los modelos de profesionalización y desarrollo para los servidores públicos de carrera que les permitan adquirir:
 - a) La especialización-actualización en el puesto desempeñado;
 - b) La capacidad aptitudinal y actitudinal 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 o entidad pública al que corresponda.
 - III. Los mecanismos para la determinación de los planes individualizados de desarrollo de los servidores públicos de carrera a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de ascenso que previa evaluación de su potencial de desarrollo sean capaces de asumir;
 - IV. Los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera en cada puesto, que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos así como garantizarla estabilidad laboral; y
 - V. Los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y corrección, en su caso, de la operación del Servicio Público de Carrera.

CAPÍTULO I DE LA PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Artículo 31.- La planeación de los Recursos Humanos, será aprobada por el Comité, debiendo, prever en cada caso, las necesidades institucionales de la Estructura de Puestos y la Ocupacional y el soporte presupuestario, acordes con las políticas así como de los planes y programas y la oferta de empleo público.

La estructura de puestos y ocupaciones serán conformadas bajo criterios de suficiencia, equilibrio y consistencia y deberán ser registradas y autorizadas por el Comité, de acuerdo con los objetivos institucionales específicos y las condiciones que garanticen la calidad del servicio a la población en los diferentes centros de trabajo.

CAPÍTULO II DE LOS PLANES DE EMPLEO

Artículo 32.- Los Subcomités deberán elaborar y presentar a la aprobación del Comité, con base a la determinación de las estructuras de puestos y ocupaciones, los Planes de Empleo, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.

Artículo 33.- Los Planes de Empleo constituirán el instrumento básico de planificación global de los recursos humanos. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal; el número y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplirlos y las medidas necesarias para considerar las trayectorias de ascenso y movilidad vertical y horizontal, en su caso.

La finalidad de los Planes de Empleo será adecuar el mercado interno de trabajo a las necesidades reales de la propia Administración Pública Municipal con el fin de incrementar la eficiencia de la misma.

Artículo 34.- Los Planes de Empleo deberán contemplar:

- I. Previsiones sobre posibles modificaciones de estructuras organizativas y de puestos de trabajo;
- II. Medidas en caso de suspensión de incorporaciones de personal externo;
- III. Propuestas de reasignación de personal;
- IV. Propuestas de programas de cursos de información y profesionalización;
- V. Previsión de concursos de provisión de puestos limitados al personal de cada sector;
- VI. Medidas específicas para la promoción interna;
- VII. Necesidades adicionales de recursos humanos que podrían integrarse, en su caso, a la oferta de empleo público, y
- VIII. Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del plan de empleo.

CAPÍTULO III DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Artículo 35.- Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existente serán objeto de oferta de empleo público, siempre que exista disponibilidad presupuestal y plazas autorizadas para tal efecto.

Artículo 36.- La oferta de empleo público, en los planes de empleo, deberá constituirse con todas las plazas vacantes así como las de nueva creación, siempre y cuando pertenezcan al Servicio Público de Carrera y no deban ser ocupadas por servidores públicos de libre designación, conforme a lo que estipula este Reglamento.

Artículo 37.- La oferta de empleo público será aprobada anualmente por el Comité. Excepcionalmente, cuando existan necesidades urgentes de incorporaciones de personal, el Comité podrá aprobar ofertas de empleo público para ámbitos administrativos específicos.

CAPÍTULO IV DEL CATÁLOGO GENERAL DE PUESTOS

Artículo 38.- El Catálogo General de Puestos deberá ser autorizado por el Pleno del Ayuntamiento a propuesta del Comité, el cual deberá contener:

- I. La totalidad de información concerniente a las denominaciones y perfiles de todos los puestos registrados y autorizados, incluyendo los de nueva creación, previa validación y autorización, los cuales conducirán los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, promoción así como la correcta valuación del puesto en el tabulador de sueldos;
- II. Especificar los requisitos, adscripción, salarios, prestaciones, valuación y cédulas de identificación de cada puesto, conforme los lineamientos que fije el Comité;
- III. Clasificar los puestos por grupos y ramas, identificando los pies de rama, por los cuales se dan los ingresos al servicio público de carrera; y

- IV. Correlacionar cada uno de los puestos con su nivel jerárquico y salarial, de manera diferenciada, acorde a su puntaje de valuación.

Artículo 39.- Para la integración del Catálogo General de Puestos, cada dependencia y entidad de la Administración Pública Municipal deberá presentar al Secretario Técnico del Comité los perfiles de los puestos y plazas, para su aprobación por el propio Comité, los cuales definirán los requerimientos de escolaridad, actitud y aptitud exigibles a los candidatos que pretendan ocuparlos, con el objeto de poder seleccionar a los idóneos para ocuparlos. Los perfiles deberán contener por lo menos lo siguiente:

- I. Denominación y ubicación del puesto en la Estructura Orgánica y Ocupacional;
- II. Requisitos académicos, actitudinales y aptitudinales mínimos exigibles, que deberán cubrir los aspirantes al ingresar al servicio público de carrera, entre los cuales estarán los de escolaridad, conocimientos, habilidades, destrezas, experiencia deseable y capacitación, así como los de salud;
- III. Descripción de las funciones específicas o actividades del puesto y justificación del mismo;
- IV. Plan de capacitación del puesto;
- V. Perfil psicológico requerido en el puesto;
- VI. Descripción del grupo y rama al que el puesto pertenece;
- VII. Valuación de cada puesto en función de factores como requisitos de ocupación, responsabilidad, dificultad y riesgo profesional, entre otros; y
- VIII. Nivel tabular al que pertenezca el puesto.

TÍTULO QUINTO DEL INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA

Artículo 40.- El proceso de ingreso al servicio público de carrera se llevará a cabo a través de las siguientes fases:

- I. Reclutamiento;
- II. Selección y dictamen; y
- III. Nombramiento.

Artículo 41.- Los aspirantes a ingresar al servicio público de carrera deberán cubrir los siguientes requisitos generales:

- I. Ser servidor público activo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal y que cubran los requisitos que se establecen en la convocatoria para ocupar los puestos correspondientes;
- II. No haber sido condenado por sentencia ejecutoriada por la comisión de delito intencional de conformidad a la ley;
- III. No estar inhabilitado a nivel federal, estatal o municipal para el desempeño de empleo, cargo o comisión del servicio público; y
- IV. Aprobar todas las fases del proceso de ingreso y obtener dictamen favorable del Comité.

CAPÍTULO I DEL RECLUTAMIENTO

Artículo 42.- El Subcomité de Ingreso regulará al conjunto de procesos establecidos y autorizados para la incorporación de los servidores públicos al servicio público de carrera mediante el reclutamiento, la selección y dictamen.

Artículo 43.- A través del Subcomité de Ingreso se elegirá al mejor candidato para ocupar cada plaza o puesto, asegurando un proceso de reclutamiento y selección transparente, basados en criterios objetivos de evaluación aptitudinales, actitudinales y de escolaridad, dentro de un esquema de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad.

Artículo 44.- El proceso de reclutamiento se deberá realizar considerando dos fuentes, que serán:

- I. Interna.- Integrada por los servidores públicos adscritos a la misma dependencia o entidad pública, que dispone de la vacante y que ocupen un puesto congruente con la rama ocupacional de aquél que se concurre; y
- II. Externa.- Que estará integrada por los aspirantes en general, sean servidores públicos de otras dependencias o entidades públicas, o ciudadanos interesados en ingresar al servicio público de carrera.

Las dependencias y entidades públicas deberán recurrir en primera instancia a las fuentes de reclutamiento internas y sólo en el caso de que en ésta no existan candidatos, podrán utilizar las fuentes externas, de acuerdo con lo señalado en el presente Reglamento.

Artículo 45.- El Subcomité de Ingreso, con autorización del Comité, deberá realizar el proceso de reclutamiento para ocupar plazas vacantes que constituyen la oferta de empleo público, mediante convocatorias conforme a los lineamientos que expida dicho Comité.

Artículo 46.- Las convocatorias establecerán en forma precisa el puesto sujeto a concurso, el perfil que deberán cubrir los aspirantes, así como los requisitos y los lineamientos generales de los exámenes de selección de los aspirantes. Dichas convocatorias deberán contener al menos lo siguiente:

- I. Número y características de las plazas convocadas;
- II. Unidad Administrativa a la que deben dirigirse las solicitudes de participación;
- III. Condiciones y requisitos de deben reunir y cumplir los aspirantes;
- IV. Descripción del sistema selectivo que se utilizará;
- V. Descripción del sistema de calificación que se utilizará;
- VI. Programación de pruebas;
- VII. Duración del proceso de selección;
- VIII. Fecha límite para la presentación de solicitudes de participación; y
- IX. Aclaraciones procedentes en su caso.

Artículo 47.- El proceso para la emisión de convocatorias para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, deberá realizarse conforme a lo siguiente:

- I. En primera instancia se recurrirá a la fuente interna de reclutamiento y se emitirá convocatoria cerrada dirigida al personal de la unidad administrativa en la que se generó la vacante o se adscribió la plaza de nueva creación;
- II. En caso de no haber cubierto la plaza vacante o de nueva creación se recurrirá como segunda instancia a la fuente de reclutamiento interna convocando a todo el personal de la dependencia o entidad donde la plaza está adscrita;
- III. En caso de no haber cubierto la plaza vacante o de nueva creación se recurrirá como tercera instancia, por medio de convocatoria abierta al personal de otras dependencias o entidades;

- IV. En caso de no haber cubierto la plaza vacante o de nueva creación se recurrirá como cuarta instancia a la ciudadanía en general que cubra los requisitos del proceso de selección; y
- V. En el caso de no encontrar candidato en esta instancia, se solicitará acuerdo especial del Comité.

CAPÍTULO II DE LA SELECCIÓN, DICTAMEN Y NOMBRAMIENTO

Artículo 48.- Le corresponderá al Subcomité de Ingreso, el desarrollo, la aplicación y la calificación de las pruebas selectivas para el ingreso al servicio público de carrera. El proceso de ingreso atenderá a los principios de igualdad de oportunidades y méritos de los aspirantes, para lo cual se considerarán invariablemente los conocimientos idóneos para el puesto y la experiencia administrativa, según el perfil del puesto que marque el catálogo.

Artículo 49.- En todos los casos, el ingreso al Servicio Público de Carrera se realizará por concurso, oposición o ambas modalidades. Las excepciones sólo podrán ser autorizadas por el Comité. Para los efectos de este Reglamento se entenderá como:

- I. Concurso.- Al proceso que permite la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes y el establecimiento de orden de preeminencia de los mismos;
- II. Oposición.- Al proceso que consiste en la celebración de una o más pruebas para valorar y determinar la capacidad y actitud de los aspirantes; y
- III. Concurso por oposición.- La realización combinada de las dos modalidades anteriores.

Artículo 50.- Los concursos y oposición, de acuerdo con lo especificado en las bases, podrán incluir conforme al nivel de la plaza a ocupar, lo siguiente:

- I. Desarrollo de Pruebas Escritas. El aspirante podrá desarrollar en esta fase, los siguientes tipos de pruebas:
 - a) Realizar un resumen de un texto;
 - b) Contestar un asunto que plantee una situación problemática, para la cual el aspirante deberá resolver el problema a través de una carta redactada en forma diplomática;
 - c) Analizar un expediente, o caso simulado, para cuya atención y resolución el candidato ofrezca soluciones, planteadas por escrito en un informe ejecutivo;
 - d) Resolver un examen especializado de conocimientos, de acuerdo con el perfil del puesto; y
 - e) Exámenes psicométricos.
- II. Desarrollo de Pruebas Orales. Estas comprenderán:
 - a) Una discusión informal en grupos reducidos de dos a seis personas sobre temas de carácter general;
 - b) Una sesión simulada de un grupo que debe adoptar una resolución en común;
 - c) Una entrevista o entrevistas con los miembros del equipo encargado de la selección; y
 - d) La organización y conducción simulada de una sesión de trabajo.

III. Entrevista. Las entrevistas se podrán realizar tantas veces, como lo juzgue necesario el Subcomité de Ingreso.

Las bases, particulares para el proceso de selección, serán establecidas por el Subcomité de Ingreso y avaladas por el Comité.

Artículo 51.- En el proceso de selección deberán ser admitidas con igualdad de oportunidades todas las personas que cubran los requisitos de ingreso y de perfil del puesto, sin importar su raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social. Lo anterior con excepción de aquellos puestos que por la naturaleza de su función se justifique una contratación específica, en cuyo caso se deberá contar con la aprobación del Comité.

Artículo 52.- El Comité, con base en los resultados obtenidos, decidirá sobre la idoneidad de los aspirantes que ocuparán la plaza o plazas disponibles, mediante dictamen escrito expedido en sesión.

Artículo 53.- El Comité deberá notificar de manera personal el dictamen que emita a los aspirantes que participaron en el proceso de selección, en un plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de su emisión.

Artículo 54.- El proceso de selección comprenderá, además de los exámenes descritos en el presente Reglamento, un período de prueba de seis meses como parte final de dicho procedimiento. Para tal efecto se le expedirá por la instancia facultada para ello, un nombramiento con categoría de servidor público de carrera en fase provisional, con los derechos y obligaciones que ello implica.

Artículo 55.- Al término de dicho período de prueba y una vez que el Subcomité de Ingreso, haya emitido un dictamen satisfactorio, el aspirante será ratificado por el Comité, quien solicitará a la Oficialía Mayor la expedición de los nombramientos correspondientes, para lo cual remitirá un ejemplar del dictamen y una copia del expediente respectivo, mismo que dejará sin efecto el nombramiento como servidor público de carrera en fase provisional.

Artículo 56.- A los aspirantes de primer ingreso que no acrediten el período de prueba, se les revocará el nombramiento de servidor público de carrera en fase provisional, sin mayor responsabilidad para el Municipio y podrán volver a concursar posteriormente. En este caso, el nombramiento no generará después del período de vigencia, derecho u obligación laboral alguna entre los servidores y las dependencias y entidades municipales.

Artículo 57.- Los aspirantes que no aprobaran el período de prueba y que no fueran de primer ingreso porque ya formaban parte del servicio público de carrera, podrán regresar al puesto que ocupaban al momento de la separación del mismo. En el caso de que éste estuviera ya ocupado, se les reubicará en un puesto similar.

Artículo 58.- Una vez que hayan superado satisfactoriamente el proceso de selección, los aspirantes adquirirán el derecho a ocupar el puesto convocado, previa expedición del nombramiento correspondiente.

Artículo 59.- El nombramiento es el documento mediante el cual se acredita al servidor público como miembro perteneciente al servicio público de carrera, el cual podrá ser

provisional o definitivo; el primero será expedido a todos los servidores públicos de carrera de nuevo ingreso, el cual tendrá una vigencia de hasta seis meses, el segundo, tiene carácter permanente y otorga al servidor público de carrera los derechos que establece el presente Reglamento.

Artículo 60.- Los nombramientos deberán contener como mínimo los siguientes datos: Nombre, puesto, categoría, nivel, rango, partida presupuestal, duración de la jornada, sueldo y demás, prestaciones, así como la unidad administrativa de adscripción y lugar donde prestará sus servicios, surtiendo efectos a partir de la fecha de su expedición, hasta que el Servidor Público deje de desempeñar su puesto por cualquier causa legal o personal o de acuerdo con su carácter de provisional o interino, cuando termine el plazo estipulado para cada caso.

Artículo 61.- Los ascensos deberán ser materia, en cada caso, de nuevos nombramientos.

Artículo 62.- Será obligación de los seleccionados, entregar en forma íntegra y oportuna la documentación requerida para el ingreso o promoción al puesto. El incumplimiento de esta obligación será causa suficiente para no otorgar el nombramiento respectivo ni ser contratado.

Artículo 63.- Al ser contratado, todo servidor público de Carrera, 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.

Artículo 64.- Las dependencias y entidades públicas, deberán contar con procedimientos y manuales actualizados de inducción general y al puesto, en particular los cuales se exprese como mínimo lo siguiente:

- I. Leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y políticas;
- II. Objetivo de la institución y estructura de organización y funciones de las unidades administrativas. Directorio de Servidores Públicos;
- III. Descripción de funciones de puesto, prestaciones, el régimen de seguridad social y las oportunidades de desarrollo en el marco del Servicio Público de Carrera; y
- IV. Derechos y obligaciones del Servidor Público.

Artículo 65.- Las dependencias son las responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto.

TÍTULO SEXTO DEL PLAN DE CARRERA

CAPÍTULO I DE LAS TRAYECTORIAS DE ASCENSO

Artículo 66.- Las trayectorias de ascenso serán de los siguientes tipos:

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

- responsabilidad y estarán dirigidas preferentemente a los servidores públicos de nivel inmediato inferior a la vacante o ser de carácter abierto o público; y
- II. Horizontal, o trayectorias laterales, que son aquéllas que corresponden a otros grupos o ramas de puestos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homogeneidad e incluso afinidad, entre los puestos que se comparan, comprobadas 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 67.- Los servidores públicos de carrera tendrán los mismos derechos de ascender en las trayectorias, siempre y cuando en condiciones de igualdad reúnan el perfil requerido.

Artículo 68- Para participar en los procesos de ascenso, los servidores públicos de carrera, deberán cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que para el caso establezca el Comité en las convocatorias respectivas.

Artículo 69.- Los servidores públicos de carrera que accedan a otros grupos o ramas mediante el ascenso, tendrán preferencia para cubrir las plazas vacantes que se concursen.

Artículo 70.- Para participar en los procesos, los servidores públicos de carrera deberán tener una antigüedad de 12 meses como mínimo, en el grupo o rama a que pertenezca el puesto convocado.

Artículo 71.- Los ascensos sólo procederán ante vacantes definitivas y cuando el puesto esté debidamente autorizado y el servidor público de carrera, haya cubierto los requisitos del presente Reglamento.

Artículo 72.- Las promociones salariales serán procedentes, tomando como referencia la solicitud por parte del Subcomité de Evaluación del desempeño y los resultados de las evaluaciones, la acreditación de cursos de perfeccionamiento, así como otros requisitos determinados por el Comité.

Artículo 73.- Las causas válidas que posibilitarán los movimientos hacia otras ramas de puestos son las siguientes:

- I. Necesidades institucionales del servicio público;
- II. Supresión de plazas y puestos prescrita por el Comité;
- III. Cambios de adscripción promovidos por el personal adscrito, siempre que no se altere la funcionalidad de su área o se proporcione una baja en su capacidad de gestión;
- IV. Por efecto de una recontractación dictaminada por autoridad competente; y
- V. Aquellas otras que determine el Comité.

TÍTULO SÉPTIMO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA

Artículo 74.- El Subcomité de Capacitación y Profesionalización coordinará el conjunto de medios institucionales a través de los cuales se capacite, actualice y profesionalice al

servidor público de carrera, con el propósito de potencializar sus aptitudes y actitudes y proporcionarle alternativas de desarrollo, vía la adquisición de conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de sus funciones.

Artículo 75.- Los objetivos de la Profesionalización serán los siguientes:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus puestos, propiciando la especialización en las tareas encomendadas; y
- II. Preparar a los servidores públicos de carrera para desempeñar funciones de mayor responsabilidad.

CAPÍTULO I DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 76.- Los instrumentos básicos de la profesionalización será la capacitación integral, la cual tendrá como objetivos primordiales:

- I. La especialización y actualización en el puesto desempeñado;
- II. El desarrollo para ocupar puestos de mayor responsabilidad dentro de la rama ocupacional, siguiendo las trayectorias de ascenso; y
- III. La superación institucional, profesional y personal dentro de la dependencia que corresponda.

Artículo 77.- La capacitación deberá diseñarse a partir de un modelo educativo propio del sector público que tome en cuenta, los siguientes aspectos:

- I. El perfil profesional que se requiere para el puesto;
- II. El perfil de desempeño en el puesto que se precisa;
- III. El perfil institucional que se espera del Servidor Público;
- IV. Los tipos y modalidades de capacitación para la obtención, de los perfiles establecidos;
- V. Las normas para el diseño de planes y programas de estudio;
- VI. El sistema de seguimiento y evaluación del proceso de capacitación; y
- VII. El sistema de evaluación de estudios y cursos en las diferentes modalidades que se establezcan.

Artículo 78.- Para la ocupación de un puesto dentro del Servicio Público de Carrera, el Servidor Público deberá asistir, obligatoriamente, a los programas de capacitación que estén señalados en el programa de capacitación de su puesto o de aquél que se concurre.

Esta capacitación, representará factores de evaluación aplicables en el momento de optar por ascensos salariales y promociones a puestos de mayor responsabilidad y remuneración.

Artículo 79.- La capacitación será coordinada por el Subcomité de Capacitación y Profesionalización conforme a lo autorizado por el Comité. Al término de su aplicación, el Servidor Público, deberá ser sometido a un proceso de evaluación a fin de acreditar su cumplimiento.

Artículo 80.- El Comité, en coordinación con el Instituto de Capacitación en Calidad del Municipio, deberán celebrar convenios con el propio Instituto y éste a su vez lo podrá

hacer con instituciones de educación superior, centros de investigación científica o tecnológica y demás centros o asociaciones educativas y profesionales, a fin de impartir los cursos tendientes a cubrir las necesidades de: capacitación de los servidores públicos de carrera, así como sus necesidades de perfeccionamiento.

Artículo 81.- Los servidores públicos de carrera podrán tomar cursos de capacitación especiales, siempre que se apeguen a los requerimientos del perfil de puesto que desempeñen y cuenten con la autorización del Subcomité de Capacitación y Profesionalización.

El Comité, con base en las evaluaciones del desempeño y conforme a la disponibilidad presupuestas, determinará la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que los servidores públicos tengan acceso o continúen con su profesionalización, a efecto de contribuir a mejorar la calidad de la función pública.

Artículo 82.- Al Servidor Público que haya obtenido una beca para un programa de capacitación o estudio formal, se le otorgará una licencia con goce de sueldo por la duración del programa en cuestión. Al concluir este período, el interesado se reincorporará al puesto que venía desempeñando.

Artículo 83.- El servidor público de carrera que se haya beneficiado con los apoyos mencionados en el artículo anterior, quedará comprometido a prestar sus servicios en la dependencia, por un periodo por lo menos igual al de la beca o de los estudios financiados, siempre y cuando éstos hayan sido otorgados por el gobierno municipal, o reintegrar el monto total de los recursos que se hubiesen destinado para ello.

Artículo 84.- Si el nombramiento del servidor público de carrera dejare de surtir sus efectos como consecuencia de un procedimiento de responsabilidad administrativa o el servidor público de carrera dejare de cumplir, sin causa justificada, con el compromiso adquirido con motivo del otorgamiento de la beca, antes de concluir el periodo a que se refiere el artículo anterior, el servidor público quedará obligado a reintegrar el importe del recurso público invertido en su favor, conforme al mecanismo previamente determinado por el Comité, si el servidor público se negare a cumplir con esta obligación será excluido de manera definitiva del servicio público de carrera sin derecho a reingreso.

TÍTULO OCTAVO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

CAPÍTULO I DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 85.- El Subcomité de Evaluación del desempeño deberá considerar el conjunto de normas y métodos institucionales que tendrán como finalidad instituir mecanismos de medición y evaluación de la productividad en el puesto y de los centros de trabajo, que sean a su vez parámetros para acreditar méritos y capacidades aplicables en los ascensos y promociones que se concursen y para el otorgamiento de premios y estímulos al personal.

Artículo 86.- La evaluación satisfactoria del desempeño y la productividad serán requisitos indispensables para la permanencia de un servidor público de carrera en su puesto y, en su caso, la promoción a puestos de mayor responsabilidad. Por lo anterior, su adopción constituirá un derecho y una obligación.

Artículo 87.- El proceso de evaluación del desempeño deberá ser aprobado por el Comité, debiendo cumplir con los siguientes objetivos:

- I. Evaluar a los servidores públicos de carrera en el desempeño de sus funciones;
- II. Servir como un parámetro para el otorgamiento de premios y estímulos;
- III. Proveer de información para mejorar el desempeño de la dependencia o entidad pública, en términos de eficiencia, efectividad, honestidad y calidad en el servicio;
- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito de cada dependencia o entidad pública; 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 de carrera de conformidad con el presente Reglamento.

Artículo 88.- La evaluación del desempeño del servidor público de carrera deberá incluir dos ámbitos, que serán:

- I. Interno.- Será la evaluación que se realiza al interior de la administración pública por parte de las instituciones y que mide la capacidad y desempeño de cada servidor público de carrera y de su centro de trabajo; y
- II. Externo.- Será la evaluación que se realiza al exterior de la Administración Pública y que permite percibir el nivel de satisfacción de la población receptora de bienes y/o servicios gubernamentales de cada servidor público y de cada oficina pública.

Artículo 89.- El Subcomité de Evaluación del desempeño deberá efectuar por lo menos una evaluación anual tanto interna como externa, sin menoscabo de las determinaciones que el Comité realice para efectuar otras evaluaciones.

Artículo 90.- Los factores fundamentales de evaluación del desempeño, para el logro de la permanencia productiva, un ascenso o promoción, son los siguientes:

- I. Méritos y aportaciones sustantivas a los métodos, resultados y cumplimiento de metas derivados del desempeño de un puesto;
- II. Formación, capacitación y nivel de profesionalización obtenido hasta el momento de la evaluación;
- III. Calificación obtenida en las dos últimas evaluaciones del desempeño;
- IV. Los ascensos logrados con anterioridad por el servidor público de carrera;
- V. Aportaciones que fomenten el ahorro y uso sustentable de recursos públicos, sin detrimento de la calidad del servicio;
- VI. Acatamiento irrestricto a los valores y principios de la función pública señalados en este Reglamento; y
- VII. Cumplimiento de los principios objetivos de valoración que son: capacidad, creatividad, calidad total, profesionalismo, responsabilidad y actitud laboral.

En todo caso, estos factores de evaluación deberán ser autorizados por el Comité, así como su modificación.

Artículo 91.- En todos los casos de procesos de evaluación deberán efectuarse con la dictaminación y vigilancia del Subcomité de Evaluación del desempeño y con sujeción a los principios de justicia, honradez, objetividad, claridad y transparencia. El personal evaluado será informado por escrito, de los resultados de la evaluación y tendrá derecho a solicitar la revisión y consideración del dictamen, cuando considere que éste no se efectuó conforme a la normatividad aplicable.

Artículo 92.- Cuando el resultado de la evaluación de un servidor público de carrera no sea aprobatorio, deberá evaluársele nuevamente a los seis meses siguientes a la notificación que se le haga de dicho resultado. En este caso, deberá proporcionársele la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

Artículo 93.- Será causal de separación del servicio público de carrera, cuando el servidor público hubiere obtenido dos evaluaciones deficientes conforme al sistema de evaluación.

Artículo 94.- La evaluación externa, deberá realizarla en coordinación con el Subcomité de Evaluación del desempeño por medio de la realización de estudios y/o encuestas que permitan determinar el nivel del índice de satisfacción al usuario receptor de bienes y/o servicios gubernamentales. Esto permitirá que se instrumenten mecanismo de incentivos a favor de las dependencias, que se distingan en el trato al usuario, beneficiando en suma, a los Servidores Públicos que en ellas laboran.

CAPÍTULO II DE LOS INCENTIVOS

Artículo 95.- El Subcomité de Evaluación del desempeño será el responsable de realizar la valoración de méritos, que a través de la evaluación del desempeño, aporte la información necesaria para el otorgamiento de estímulos e incentivos acordes a la productividad, eficiencia, capacitación y demás factores relevantes del desempeño en el servicio público.

Artículo 96.- El Subcomité de Evaluación del desempeño propondrán al Comité, para su aprobación en su caso, con fundamento en lo establecido en el artículo anterior, el otorgamiento de estímulos, incentivos, premios, distinciones y reconocimientos, (placa, insignia, mención, presea o galardón), distintos al salario, a favor de aquellos servidores públicos de carrera que hayan, realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes.

Para su otorgamiento, los criterios y lineamientos serán propuestos por el Subcomité de Evaluación del desempeño, debiendo ser aprobados por el Comité.

Artículo 97.- Los estímulos e incentivos a la productividad serán determinados y/ o modificados con base en el estudio del capítulo de servicios personales del presupuesto de egresos correspondiente y serán autorizados por el Comité.

Artículo 98.- En ningún caso dichos incentivos se considerarán como parte del paquete salarial y de prestaciones, previsto por la administración pública municipal.

CAPÍTULO III DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 99.- La estabilidad laboral implica la seguridad del servidor público de carrera para desempeñarse en su empleo con base en el mérito, tras haber cumplido satisfactoriamente con los procedimientos de evaluación previstos por el Subcomité de Evaluación del desempeño, por este Reglamento y por las demás disposiciones que de él se deriven.

Artículo 100.- La estabilidad laboral del servidor público de carrera en el servicio público, dependerá fundamentalmente de su desempeño, productividad y profesionalización, así como del resultado de las evaluaciones que periódicamente se le practiquen.

CAPÍTULO IV DE LAS LICENCIAS

Artículo 101.- Los servidores públicos de carrera podrán dejar de desempeñar sus funciones de manera temporal, sin menoscabo de sus derechos. Las licencias podrán ser de dos tipos: con goce de sueldo por un período de hasta dos meses; y sin goce de sueldo por un período de hasta un año.

Artículo 102.- Las licencias a que se refiere el artículo anterior, podrán otorgarse con goce de sueldo, únicamente cuando la separación sea con motivo de la profesionalización del servidor público, y por el tiempo que dure ésta, sin perjuicio de lo que al respecto establezca la normatividad en materia de los derechos laborales aplicables.

Para el otorgamiento de las licencias se requerirá solicitud del servidor público de carrera ante el Comité, el cual dictaminará la procedencia o no de la solicitud formulada, escuchando el parecer de su superior jerárquico inmediato.

El Comité emitirá su dictamen por escrito, de manera fundada y motivada, notificando al servidor público solicitante.

Artículo 103.- Los servidores públicos de carrera que ocupen los puestos vacantes por licencia de su titular, recibirán una puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

CAPÍTULO V DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 104.- El Subcomité de control y seguimiento deberá estar enfocado a normar y definir procedimientos para retribuir el trabajo conforme a requisitos de ocupación, grado de responsabilidad, dificultad y riesgo profesional que implique el desempeño de las tareas de cada puesto.

Lo anterior de acuerdo con el marco legal y normativo establecido por los órganos competentes de la estructura gubernamental municipal.

Artículo 105.- El sueldo será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el Catálogo General de Puestos, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.

Artículo 106.- Los puestos, grupos y ramas de puestos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías salariales que les corresponda, procurando que entre un puesto inferior y el inmediato superior existan diferencias salariales proporcionales y equitativas.

Artículo 107.- Las remuneraciones de los servidores públicos de carrera deberán ser congruentes con el grado de responsabilidad y requisitos de cada puesto, así como con el desempeño y antigüedad en el servicio público.

Para ello, el Subcomité de control y seguimiento procurará establecer un esquema que haga atractivo al empleado la promoción salarial dentro del puesto que esté desempeñando, así como el ascenso a otros de mayor responsabilidad en razón del mejoramiento económico que les signifique, estimulando de esta manera la participación en los programas de profesionalización y desarrollo.

Artículo 108.- El Secretario Técnico del Comité deberá supervisar que se mantengan permanentemente actualizados los tabuladores de sueldos con aperturas de rangos mínimo, medio y máximo por nivel salarial.

Artículo 109.- Los servidores públicos de carrera tendrán derecho a las prestaciones que se otorguen en forma complementaria al sueldo, ya sea en dinero o en especie, de acuerdo con lo que se establezca en las Condiciones Generales de Trabajo, las leyes de seguridad social y las demás disposiciones que en su caso emita y apruebe el Comité.

Artículo 110.- Sólo podrán hacerse retenciones por los conceptos que establecen las Leyes Laborales.

Artículo 111.- Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada diaria.

Artículo 112.- Los costos totales del gasto por remuneraciones al personal deberán determinarse conforme a los lineamientos establecidos en el Presupuesto de Egresos para el año fiscal correspondiente.

TÍTULO NOVENO DEL CONTROL Y EVALUACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA

Artículo 113.- El Subcomité de control y seguimiento se encargará del conjunto de mecanismos que permitan medir y valorar los resultados de la operación del servicio público de carrera para los servidores públicos, las dependencias, entidades y la población, en función de la calidad de los bienes y/o servicios que presta el gobierno, en beneficio de aquélla.

Artículo 114.- El control del servicio público de carrera se ajustará a los siguientes lineamientos:

- I. El Comité será el responsable de la conducción estratégica del servicio público de carrera y para ello, evaluará periódicamente la forma en que se alcancen sus objetivos y se instrumenten sus estrategias y programas;

- II. El Comité, con el apoyo del Secretario Técnico, emitirá políticas que regirán los procedimientos y mecanismos de medición, evaluación y retroalimentación que fueran necesarios; y
- III. Los Titulares de las dependencias, a través del Subcomité de control y seguimiento, serán responsables de aportar los elementos e información para que al interior de sus unidades administrativas se realicen las acciones y se aporte la información necesaria para el control y evaluación del servicio público de carrera.

Artículo 115.- El órgano del control municipal vigilará que se cumplan los objetivos del servicio público de carrera.

TÍTULO DÉCIMO DE LA SEPARACIÓN DEL SERVICIO PUBLICO DE CARRERA

Artículo 116.- El Subcomité de control y seguimiento deberá integrar el conjunto de disposiciones e instrumentos conformados para que la separación por jubilación, del servidor público de carrera se realice de conformidad con las prestaciones derivadas de las leyes de seguridad social vigentes.

Artículo 117. Para efectos de este Reglamento, se entenderá como baja en el servicio público de carrera la separación forzosa del servidor público de carrera de la Administración Pública Municipal, por incurrir éste en los siguientes supuestos:

- I. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en este Reglamento;
- II. Presentar documentación alterada o falsa para participar en los concursos de oposición, para acreditar nivel académico o, en general, para cualquier otro trámite que desee realizar;
- III. Destruir información oficial sin autorización expresa para ello, o bien, alterar los datos contenidos en sus reportes e informes de trabajo, en detrimento de la planeación, control y evaluación de las actividades públicas;
- IV. Hacer uso de su puesto y/o prestigio institucional para obtener permisos o apoyos especiales de sus superiores, no tipificados en la Ley, Reglamento o disposiciones administrativas a las que esté sujeto;
- V. Hacer **uso** personal del puesto público y, en general, de los recursos materiales y financieros propiedad de la Administración Pública, así como de los recursos humanos adscritos a la misma;
- VI. Hacer uso de su autoridad y ámbito de competencia para efectuar trámites a favor propio o de terceras personas;
- VII. Ausentarse de su puesto, sin motivo justificado, tres días hábiles consecutivos;
- VIII. Desempeñar otro empleo en la Administración Pública Local o contravenir las disposiciones de compatibilidad de empleos;
- IX. Ocupar su horario de labores para la resolución de asuntos de índole personal ajenos a las funciones públicas;
- X. Acudir a sus labores en estado de ebriedad o bajo los efectos de enervantes, salvo que hayan sido suministrados por prescripción médica y no imposibiliten su adecuado desempeño;
- XI. Abstenerse de participar en la profesionalización genérica, específica o de especialización que se le indique;
- XII. Solicitar a los miembros del Comité ser favorecido en el proceso de evaluación del desempeño;

- XIII. Obtener por tercera ocasión consecutiva una evaluación del desempeño con calificación de insuficiencia;
- XIV. Recomendar ante el Comité a familiares, subalternos o terceras personas para ingresar al Servicio Público de Carrera, sin mediar los procedimientos de ingreso respectivos;
- XV. Efectuar proselitismo político, filosófico o religioso durante su horario de labores, así como inducir a sus subalternos a cometer actos en demérito de un adecuado clima organizacional y del cumplimiento de las metas institucionales; y
- XVI. En general, cualquier acción que contravenga los valores y principios del servicio público de carrera.

TÍTULO DÉCIMO PRIMERO DEL REINGRESO AL SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA

Artículo 118.- El reingreso es el acto por el cual, quien habiendo obtenido un nombramiento, en términos del presente Reglamento, se reincorpora al servicio público de carrera, y sólo procederá cuando el servidor público se haya separado voluntariamente y no hayan transcurrido más de tres años desde su separación. Para reingresar al servicio público de carrera deberá someterse al proceso de ingreso o promoción que para tal efecto se convoque.

TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

CAPÍTULO I DEL PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

Artículo 119.- El Servidor Público podrá interponer el recurso de inconformidad en contra de los siguientes actos:

- I. La exclusión o limitación a participar de los beneficios señalados en el artículo 14 del presente Reglamento;
- II. El resultado de la evaluación practicada a sus exámenes;
- III. La resolución de baja del servidor público de carrera;
- IV. La resolución que niegue el ingreso al servicio público de carrera; y
- V. Cualquier acto emitido por el Comité, que afecten la esfera de derechos del servidor público de carrera previstos en este Reglamento.

Artículo 120.- El procedimiento para tramitar el recurso de inconformidad será el siguiente:

- I. El promovente interpondrá recurso por escrito ante el Comité, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que se le hubiere notificado el acto o resolución, expresando el acto que impugna, los agravios que le fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando éstas sean idóneas y pertinentes para dilucidar la controversia;
- II. Si el promovente así lo solicita en su escrito, se suspenderá el acto que reclama;
- III. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles la prueba confesional por parte de la autoridad;

- IV. 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;
- V. El Comité podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinente, quienes hayan intervenido en los procedimientos de evaluación y selección;
- VI. El Comité 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 cinco días hábiles;
- VII. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, el Comité dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de treinta días naturales; y
- VIII. Ante la resolución dictada por el Comité se admitirá el recurso de revisión en los términos previstos en la Ley de los Municipios del Estado de Quintana Roo.

Artículo 121.- El recurso de inconformidad relativo al procedimiento de selección, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

Artículo 122.- Los actos que se realicen en contravención o fuera de lo dispuesto por este Reglamento, podrán ser declarados nulos de pleno derecho, por el Comité, a instancia de la parte legítimamente agraviada.

Artículo 123.- Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.

Artículo 124.- Corresponde al Ayuntamiento interpretar y normar lo relacionado con el presente Reglamento.

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- Este Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial y aboga al Reglamento que contiene las Bases para el Servicio Público de Carrera en el Municipio de Benito Juárez, aprobado en la Sexagésima Sesión Ordinaria del Ayuntamiento de fecha 31 de Octubre del 2001 publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 11 de Febrero del 2002.

Artículo Segundo.- A partir de la entrada en vigor del presente Reglamento, todos los Servidores Públicos de Confianza en funciones de las plazas o puestos aprobados en el Catálogo General de Puestos, con excepción de los de Libre Designación, estarán sujetos al régimen de la misma, sin menoscabo de los derechos laborales legalmente adquiridos.

Artículo Tercero.- Cada dependencia y entidad, conforme a los criterios que emita el Comité, iniciará la implantación del servicio público de carrera de manera gradual, previo estudio que los Subcomités realicen de las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura de la dependencia respectiva, a fin de que quede instaurado en un periodo no mayor a seis meses contado a partir de la autorización por parte del Pleno del Ayuntamiento del Catálogo General de Puestos y Tabuladores.

El Comité y los Subcomités deberán instalarse dentro de los treinta días posteriores a la entrada en vigor del presente Reglamento.

El Comité deberá presentar el Catálogo General de Puestos y Tabuladores para su autorización por parte del Pleno del Ayuntamiento en un plazo no mayor a sesenta días contados a partir de la instalación del Comité y Subcomités respectivos.

Artículo Cuarto.- En el momento de la entrada en vigor del servicio público de carrera, los titulares de las dependencias propondrán al Comité, por conducto de los Subcomités los puestos que, por sus características peculiares y por excepción, deberán mantenerse como de Libre Designación. El listado será publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

Artículo Quinto.- El presente Reglamento es complementario a los que regulan en el Municipio los derechos laborales de los Servidores Públicos.”

SEGUNDO.- Publíquese el presente acuerdo en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.”

Aprobado en la Trigésima Primera Sesión Ordinaria de fecha 31 de julio de 2006, por mayoría de votos de los integrantes del Honorable Ayuntamiento de Benito Juárez, 2005-2008.