

## **H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA PRESENTE. -**

Abelamar Chacón Rodríguez, por medio de la presente y con fundamento en lo establecido por el artículo 68 fracción VII de la Constitución Política del Estado, el numeral 181 fracciones I y II de la Ley Orgánica , así como el artículo 75 del reglamento interior y de prácticas parlamentarias, ambos ordenamientos del poder legislativo del Estado de Chihuahua, acudo respetuosamente ante esta Legislatura a efecto de presentar la siguiente iniciativa para modificar los artículos 93, 133, 165 Bis y 193 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, artículos 29 fracción II, 47 fracciones XV y XVI, 60 y 76, del Código Municipal para el Estado de Chihuahua, y 36 Bis de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, así como crear la **Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Estatal y los Municipios del Estado de Chihuahua**, en los términos siguientes:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

La creación de una Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Estatal y los Municipios del Estado de Chihuahua contribuirá a garantizar la eficiente y eficaz gestión de las administraciones públicas, incrementando el profesionalismo del personal del servicio público, la estabilidad y durabilidad en las decisiones y compromisos institucionales, favorecerá también a generar confianza en las instituciones públicas y a mejorar la calidad de los servicios públicos. Esto atendiendo a lo contemplado en la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Chihuahua, en su Capítulo II de Principios que rigen el servicio público, artículo 5, donde se define que el servicio público en el Estado se regirá por los principios rectores de legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad y competencia por mérito.

La Ley que se propone tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema con base en los principios rectores de participación ciudadana, transparencia, rendición de cuentas, imparcialidad, competencia por mérito y la equidad de género. Los objetivos de la Ley son garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a la función pública con base en el mérito, contribuir a impulsar el desarrollo continuo, incluyente y eficaz de la administración pública y sus instituciones. Se pretende

contribuir a dar solución a los problemas de la discrecionalidad de nombramientos y separaciones de cargos del personal del servicio público, la opacidad en la designación e ingreso a cargos públicos, la desconfianza en la capacidad y profesionalismo del personal del servicio público, y la falta de continuidad de proyectos ejecutivos.

El mal desempeño de los gobiernos estatal y municipales, así como la desconfianza en estos, es un problema latente en el Estado. Prueba de ello son los resultados de la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental del INEGI, del año 2019, en donde se identificó a la corrupción y el mal desempeño del gobierno como el segundo y tercer problema más importante, respectivamente, de la entidad por la población de 18 años y más, sólo después de la inseguridad y delincuencia, con un 50.8% y 32.3 %, respectivamente. De igual forma, sólo el 42.6% y el 37.6% de la población de 18 años y más del Estado identificaron a los gobiernos municipales y estatales como actores de confianza, respectivamente.

Estos problemas se han intentado atacar plasmando estrategias de solución en los diferentes documentos de planeación nacional, estatal y municipal. En el Primer Encuentro Internacional Anticorrupción organizado por la Secretaría de la Función Pública y la Red por la Rendición de Cuentas, realizado del 6 al 8 de marzo de 2017, se analizó la propuesta de una Ley general de profesionalización, por ser considerada una herramienta que coadyuva en el combate a la corrupción. Se destacó la importancia de la evaluación del rendimiento para generar mecanismos de cumplimiento a partir de responsabilidades, obligaciones y funciones. Además, la creación de una métrica que permita el monitoreo del personal del servicio público y dependencias, y los resultados de la propia ley.

También, en el 4º Plan de Acción de México 2019-2021 de la Alianza para el Gobierno Abierto México, en su objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas, en las metas 16.5, 16.6 y 16.7 se habla de reducir la corrupción, crear instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas en todos los niveles y garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades de la población en todos los niveles de gobierno.

Además, en el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2021 del Estado de Chihuahua, en su Eje 5. Gobierno Responsable, Objetivo 13. Optimizar la calidad del servicio público que se otorga a las y los chihuahuenses, metas 13.2 y 13.3, se habla de mejorar el desempeño del personal gubernamental a través de la profesionalización del servicio público en el Estado, establecer un mecanismo de ingreso al servicio público con base en el mérito y las competencias

requeridas para cada puesto, mejorar la capacidad técnicas del personal del servicio público para el adecuado manejo de los recursos públicos, ofrecer capacitación en materia de gestión para resultados, así como en la construcción y desarrollo de indicadores. También, se habla de profesionalizar y acreditar a quienes desempeñan un cargo público municipal para un mejor desempeño, elaborar los manuales de organización y perfil de puestos de manera coordinada con los gobiernos municipales, implementar el modelo de certificación de competencias del personal del servicio público, gestionar ante los gobiernos municipales la implementación de un sistema de evaluación del desempeño que retroalimenta y sirva como referente para la formación continua.

El proyecto que ahora se presenta contempla un Sistema del Servicio Profesional de Carrera integrado por los subsistemas de Planeación de Recursos Humanos, Ingreso, Desarrollo Profesional, Capacitación y Certificación de Capacidades, Evaluación del Desempeño, Separación, Control y Evaluación.

La ley contempla la creación de un organismo público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, sectorizado a la Secretaría de la Función Pública del Poder Ejecutivo del Estado. Dicho organismo será el encargado de dirigir el Sistema a nivel estatal y brindará apoyo a los Municipios para la implementación del mismo.

El Sistema contempla órganos integrados por representantes de los sectores social, académico y privado. Dichos órganos tendrán participación en los procesos de convocatoria, evaluación y mejora regulatoria del Sistema.

Otro aspecto importante de la Ley que se propone es que los procesos de capacitación, certificación y evaluación del personal del servicio público estarán a cargo de instituciones de educación superior, a partir de convenios interinstitucionales.

Adicionalmente, se destaca que en la Ley propuesta se contempla un Registro único que contendrá la información relativa a la planeación de recursos humanos, información curricular, contacto institucional, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño, sanciones, motivos de separación y lista de reserva de quienes integren el Sistema. Este Registro destaca por constituir una herramienta para la transparencia, la rendición de cuentas y la prevención de actos y conductas establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Además, esta herramienta será pública y accesible por medios electrónicos a todo el público, con la restricción de la protección de la información confidencial de las

personas de acuerdo con lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua y la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua.

El ordenamiento que se propone, es una ley innovadora que reúne elementos que constituyen buenas prácticas de otras leyes nacionales e internacionales, así como elementos nuevos cuya característica fundamental es que tienen la finalidad de contribuir al respeto pleno de los derechos humanos, propiciar procesos e instituciones transparentes y que rindan cuentas, acceso a la información, y mejorar la capacidad de respuesta a las necesidades de la población, todos estos son elementos de una buena gobernanza.

POR LO ANTERIOR, ME PERMITO PROPONER EL SIGUIENTE PROYECTO DE DECRETO, PARA QUE UNA VEZ TURNADO A LA COMISIÓN LEGISLATIVA QUE CORRESPONDA, SE SOMETA A LA CONSIDERACIÓN DE ESTE ALTO CUERPO COLEGIADO.

#### **DECRETO:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - Se modifican los artículos 93, 133, 165 Bis y 193 de la Constitución Política del Estado de Chihuahua, para quedar de la manera siguiente:

#### **Artículo 93. ....**

I a XXI....

**XXII.** Nombrar y remover libremente al Secretario General de Gobierno, Secretarios, Coordinadores y Directores, demás funcionarios y empleados cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en esta Constitución, **Servicio Profesional de Carrera** o en otras disposiciones aplicables, recibiendo la protesta de ley, pudiendo recabar la opinión del Congreso del Estado, si lo estimare conducente.

.....

XXIII a XLI.....

**Artículo 133.** Los presupuestos de egresos serán aprobados por los ayuntamientos con base en sus ingresos disponibles, en la forma y términos que establezca la ley. En dichos presupuestos deberán incluir los tabuladores desglosados de las remuneraciones que **perciba el personal del servicio público municipal**, sujetándose a lo dispuesto en los artículos 115 y 127 de la Constitución Federal, 165 bis de esta Constitución y **el Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Estatal.**

.....

**Artículo 165 Bis. El personal del servicio público** del Estado, de los municipios, de sus entidades y dependencias, así como de sus administraciones paraestatales y paramunicipales, fideicomisos públicos, instituciones y organismos autónomos, y cualquier otro ente público, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades.

.....

La V.....

**La Ley del Servicio Profesional de Carrera que para tal efecto expida el Congreso del Estado, establecerá los catálogos, rangos, funcionamiento y operación del Sistema correspondiente en el ámbito estatal y municipal, como mecanismo de Política Pública para contribuir a impulsar el desarrollo continuo, incluyente y eficaz de la administración pública y sus instituciones para beneficio de los habitantes del estado y sus municipios.**

**Dicho Sistema tendrá como principios rectores para la igualdad de oportunidades de acceso a la función pública estatal y municipales, la paridad de género, competencia por mérito y profesionalización del servicio público en el Estado de Chihuahua, bajo una óptica transversal de participación ciudadana, transparencia, rendiciones de cuentas e imparcialidad.**

**El Servicio Profesional de Carrera a que hace referencia el párrafo anterior, comprenderá los procesos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación y permanencia del personal del servicio público que se desempeñen en la Administración Pública Estatal o Municipales.**

**La Ley, considerará invariablemente la participación de las instituciones públicas de educación superior del estado y las organizaciones de la sociedad civil en los procesos señalados en el párrafo anterior, así como en la evaluación y seguimiento del propio Sistema.**

**El Sistema del Servicio Profesional de Carrera a que se refiere este artículo, contará con un Consejo Consultivo. La Ley determinará la integración del mismo, el cual deberá ser mayormente constituido por representantes de los sectores social, privado y académico.**

**Artículo 193.** La destitución o remoción de los empleados públicos que no se consideren como funcionarios o empleados de confianza, **o que pertenezcan al Servicio Profesional de Carrera, de conformidad con la Ley de la materia**, sólo podrá hacerse por las causas y de acuerdo con los procedimientos que establezca la ley, con el propósito de garantizar los legítimos derechos de los servidores del Estado y de los Municipios.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - Se modifica el artículo 29 fracción II, 47 fracciones XV y XVI, 60 y 76 del Código Municipal para el Estado de Chihuahua, para quedar de la manera siguiente:

**Artículo 29.** La persona titular de la Presidencia Municipal tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

I....

**II.** Nombrar y remover libremente al funcionariado y personas empleadas de la Administración Municipal, cuando no esté determinado de otro modo en las leyes **correspondientes o en la Ley del Servicio Profesional de Carrera que para tal efecto expida el Congreso del Estado.** Proponer mediante terna al Ayuntamiento la aprobación de la persona titular de la Dirección de Seguridad Pública Municipal o su equivalente;

III a XLVI.....

**Artículo 47.** .....

.....

El Ayuntamiento procurará expedir reglamentos sobre las siguientes materias:

I a XIV.....

**XV. Servicio Profesional de Carrera; y**

**XVI. En general todos los demás que sean necesarios o que se encuentren previstos en otras leyes**

**Artículo 60.** .....

I a XI.....

.....

Los Ayuntamientos expedirán oportunamente las cartas y manuales de organización, de procedimientos y de servicio al público relativos al funcionamiento de cada dependencia, **así como las referentes al Servicio Profesional de Carrera de conformidad con la Ley de la materia.**

**Las personas empleadas y servidoras públicas municipales que pertenezcan al Sistema Profesional de Carrera de conformidad con la Ley que para tal efecto expida el Congreso del Estado, así como quienes no pertenezcan al**

**mismo, tendrán la obligación de participar en los procesos de capacitación a que sean convocados por la Administración Municipal.**

**La administración municipal elaborará los programas, esquemas, manuales y demás instrumentos necesarios para impartir la capacitación y profesionalización, de conformidad con las disposiciones aplicables.**

.....

**Artículo 76. ....**

I a II.....

**De conformidad con la Constitución Política del Estado de Chihuahua y la Ley del Servicio Profesional de Carrera que para tal efecto expida el Congreso del Estado, en cada Municipio de la entidad se implementará el Sistema Profesional de Carrera, que comprenderá los procesos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación y permanencia del personal del servicio público que se desempeñe en la Administración Pública Municipal.**

**En dicho ordenamiento, se establecerán los mecanismos para la emisión de los catálogos y rangos que comprenderán el Sistema, como mecanismo de Política Pública para contribuir a impulsar el desarrollo continuo, incluyente y eficaz de la administración pública y sus instituciones para beneficio de las y los habitantes del estado y sus municipios.**

**Dicho Sistema tendrá como principios rectores para la igualdad de oportunidades de acceso a la función pública municipal la paridad de género, competencia por mérito y profesionalización del servicio público en el Estado de Chihuahua, bajo una óptica transversal de participación ciudadana, transparencia, rendición de cuentas e imparcialidad.**



**En cada Municipio se constituirá un Consejo Consultivo del Sistema, cuya integración deberá ser mayormente compuesta por representantes de los sectores social, privado y académico.**

**ARTÍCULO TERCERO.** - Se modifica el artículo 36 Bis de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de Chihuahua, para quedar de la manera siguiente:

**ARTÍCULO 36 Bis.** Los procedimientos de reclutamiento, selección y capacitación de las personas servidoras públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal **deberán atender a lo dispuesto por la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración que para tal efecto emita el Congreso del Estado, así como a las políticas y lineamientos que en materia de profesionalización emita el organismo encargado de dirigir el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en el Estado.**

**ARTÍCULO CUARTO.** - Se crea la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Estatal y los Municipios del Estado de Chihuahua, para quedar de la manera siguiente:

## **LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA**

### **Título Primero**

#### **Disposiciones Generales**

### **Capítulo Primero**

#### **De la Naturaleza y Objeto de la Ley**

**Artículo 1.-** La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en las dependencias y organismos de la Administración Pública Estatal, así como de las administraciones de los municipios del Estado de Chihuahua.

Las entidades del sector paraestatal previstas en la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua, así como las de similar naturaleza que

contempla el Título Sexto, Capítulo II del Código Municipal para el Estado de Chihuahua, de conformidad con el Sistema Estatal de Planeación Democrática contenido en la Ley de la materia, integrarán el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en su ámbito central, con base en su configuración jurídica y los principios de la presente Ley.

Los Órganos de Gobierno de cada entidad paraestatal señalada en el párrafo anterior, a propuesta de la persona titular de la dependencia coordinadora de sector, y en su caso, a quienes se encuentren directamente adscritas, aprobarán las disposiciones administrativas, normativas o presupuestarias necesarias para la planeación y operación del sistema profesional de carrera en el ámbito de su competencia bajo un esquema de gestión transversal y desarrollo de los procesos administrativos e institucionales.

**Artículo 2.-** El Sistema del Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo integral cuya finalidad es garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a la función pública estatal y municipal con base en el mérito y enfocado a la profesionalización del servicio público en el Estado de Chihuahua que permita contribuir a impulsar el desarrollo continuo, incluyente y eficaz de la administración pública y sus instituciones para beneficio de las y los habitantes del estado y sus municipios.

El ingreso al Sistema procederá sólo cuando la persona aspirante acredite los requisitos personales, académicos y de experiencia profesional que para cada cargo o puesto señale esta Ley, la convocatoria respectiva y las disposiciones que para tal efecto se emitan.

La permanencia del personal del servicio público de carrera en el Sistema estará sujeta a la acreditación de las evaluaciones relativas al desarrollo institucional y la prestación de los servicios públicos en términos de lo que establece la presente Ley.

La participación ciudadana, transparencia, rendición de cuentas, imparcialidad, competencia por mérito y equidad de género, serán los principios rectores del funcionamiento del Sistema. Las autoridades a quienes esta Ley otorga atribuciones, así como las que deriven de la reglamentación que para tal efecto se emita, dispondrán, en el ámbito de su competencia, lo necesario para asegurar el cumplimiento de los mismos.

**Artículo 3.-** El Sistema, en lo que corresponde al Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, dependerá del mismo y será dirigido por el Instituto de Profesionalización y Evaluación del Desempeño del Servicio Profesional de Carrera.

En el caso de las administraciones municipales, el Sistema será implementado y dirigido por quien ocupe la presidencia de las mismas, para lo cual dispondrá de

la estructura necesaria para tal efecto acorde a su capacidad financiera y operativa.

Las administraciones municipales podrán adherirse al Servicio Profesional de Carrera del Poder Ejecutivo del Estado, mediante acuerdo aprobado por el Ayuntamiento, previa solicitud de cualquiera de sus integrantes, con el objeto de participar de sus programas de capacitación, profesionalización y asistencia técnica-operativa para implementación del sistema a nivel municipal.

Los procesos de planeación, gestión y análisis prospectivo de los recursos humanos estarán a cargo de cada una de las dependencias y organismos de la Administración Pública.

**Artículo 4.-** Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. Sistema: El Sistema del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Estatal y los Municipios del Estado de Chihuahua;
- II. Administración Pública Estatal: Comprende la Administración Centralizada y Paraestatal del Poder Ejecutivo;
- III. Administración Municipal: Administración Centralizada y Paraestatal de los municipios de la entidad;
- IV. Instituto: Instituto de Profesionalización y Evaluación del Desempeño del Servicio Profesional de Carrera;
- V. Personas titulares de las administraciones municipales: Las y los presidentes de los municipios del Estado, quienes tendrán a su cargo la implementación y dirección del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en su ámbito de competencia;
- VI. Consejo: Consejo Ciudadano del Sistema;
- VII. Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional: Es el cuerpo colegiado en el ámbito estatal y municipal encargado llevar a cabo el proceso de selección una vez agotada la etapa de reclutamiento y previo a la emisión del nombramiento, conforme a la normatividad correspondiente a la naturaleza de la institución y cargo.
- VIII. Registro: Registro Único del Servicio Profesional de Carrera;
- IX. Dependencias Estatales: Secretarías de Estado del Poder Ejecutivo Estatal, incluyendo órganos administrativos desconcentrados, coordinaciones, departamentos administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo del Estado;
- X. Dependencias Municipales: Secretarías Municipales, Direcciones Generales, Direcciones, incluyendo órganos administrativos desconcentrados y departamentos administrativos;
- XI. Entidades Paraestatales: Organismos públicos descentralizados, fideicomisos, empresas de participación estatal mayoritaria y propiedad del estado, del orden Estatal o Municipal constituidos con base en la Ley de Entidades Paraestatales de Chihuahua;
- XII. Áreas Requirientes: son las Dependencias y Organismos de la Administración Pública Estatal y Municipales, que, con base en una

estrategia de planeación financiera y prospectiva de sus Recursos Humanos, presentan formalmente ante el Instituto o la persona titular de la administración municipal, el documento de inicio del procedimiento de reclutamiento y selección para la emisión de la convocatoria correspondiente;

- XIII. Catálogo: Catálogo de Puestos de la Administración Pública Estatal, de los Municipios, y organismos paraestatales;
- XIV. Personal del Servicio Público de Carrera: Personas físicas integrantes del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Estatal y de los Municipios, que desempeñan un cargo de confianza en alguna dependencia u organismo;
- XV. Lista de reserva: Relación de los nombres de las personas aspirantes del Concurso Público, en orden de prelación, que no obtuvieron un cargo o puesto en la etapa de selección de personas ganadoras pero que aprobaron cada una de las fases y etapas, por lo que están en espera de ocupar alguna plaza vacante que se genere durante su vigencia.

**Artículo 5.-** El personal del servicio público de carrera se clasifica en eventual y titular. El eventual es aquel que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentra en su primer año de desempeño; el que hubiere ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 63 y aquel que ingrese por motivo de un convenio.

El personal del servicio público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección preferentemente abierto y solo podrá ser nombrado o removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley.

**Artículo 6.-** El Sistema comprenderá, para la Administración Pública Estatal, tomando como base el catálogo, las siguientes categorías:

- a) Director(a) General;
- b) Director(a) de Área;
- c) Subdirector(a) de Área;
- d) Coordinador(a);
- e) Jefe(a) de Departamento;
- f) Personal técnico;
- g) Enlace

Los rangos anteriores comprenden los niveles homólogos o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé, tanto en la administración estatal como en las municipales.

El catálogo de puestos que integrará el Sistema en las entidades paraestatales y las administraciones municipales será aprobado, en el caso de las primeras, por los órganos de gobierno de dichas entidades a propuesta de quien presida el

mismo, y los segundos, atendiendo a la capacidad financiera, técnica y orgánica de cada municipio, por los ayuntamientos en votación calificada.

Los catálogos a que se hace referencia en el párrafo anterior en ningún momento podrán ser de rango inferior, cualquiera que sea la denominación, a los que establece este artículo para la administración pública estatal. Para tal efecto, cada organismo paraestatal o administración municipal, previo a la aprobación del mismo, realizará un análisis de los procesos administrativos y directivos, así como el perfil del puesto, a efecto de cumplir con el objeto de la presente Ley e impulsar el desarrollo del servicio público en las instituciones para beneficio de las y los habitantes del estado y sus municipios.

Los catálogos de puestos a que hace referencia este artículo, deberán contener como mínimo la información relativa a la adscripción, denominación, rama del cargo, clave o número de identificación, funciones, perfil del puesto, incluyendo las remuneraciones que le correspondan, así como la fecha de creación, modificación o supresión del puesto.

La creación de nuevos cargos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologados a los rangos que esta Ley prevé.

El órgano de gobierno del Instituto, en el ámbito de sus atribuciones, deberá emitir los criterios generales y hacer la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación en el ámbito central del Poder Ejecutivo.

En las administraciones municipales, los criterios a que hace referencia el párrafo anterior, serán emitidos por los Ayuntamientos.

Por lo que toca a la administración paraestatal dichas determinaciones las realizarán los órganos de gobierno a propuesta de la persona titular de la dependencia coordinadora del sector, y en su caso, a quienes se encuentren directamente adscritas, con base en los criterios emitidos en el ámbito central.

Éstos deberán cumplir con los requisitos para cada puesto que previamente establezcan las dependencias, organismos, así como las administraciones municipales, y estarán sujetos a los procedimientos de evaluación del desempeño, no así a los de reclutamiento y selección que establece esta Ley.

**Artículo 7.-** El personal del servicio público de libre designación y el personal con trabajo de base de la administración o entidad que corresponda, tendrán acceso al servicio profesional de carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento.

Para la incorporación al Sistema del personal con trabajo de base será necesario contar con licencia o haberse separado de la plaza que ocupa, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones.

**Artículo 8.-** Las Unidades de Apoyo Técnico en el ámbito estatal son las áreas administrativas adscritas a las personas titulares de las Secretarías, Subsecretarías, Órganos Administrativos Desconcentrados y equivalentes, cuya función es desempeñar un cargo o comisión en las secretarías particulares, coordinaciones de asesores y servicios de apoyo, de cualquier nivel de conformidad con el presupuesto autorizado.

El personal del servicio público que forme parte de las Unidades de Apoyo Técnico será designado y removido libremente por su superior jerárquico inmediato, salvo aquellos puestos que ya cuenten con un procedimiento legal de selección y/o nombramiento.

La estructura de las Unidades de Apoyo Técnico deberán ser autorizadas por el Órgano de Gobierno del Instituto, quienes deberán tener en cuenta por lo menos los siguientes criterios:

- a) La capacidad presupuestal de la dependencia de conformidad con las disposiciones de la Secretaría de Hacienda del Estado, y
- b) La prohibición de que las Unidades de Apoyo Técnico ejerzan atribuciones que por ley competan al personal del servicio público de carrera.

Previo a someter para autorización del Órgano de Gobierno del Instituto, el Director del mismo, deberá presentar adjunto un dictamen técnico mediante el cual, en conjunto con la personas titulares de las dependencias, se especifiquen las funciones, los procesos administrativos y los mecanismos de evaluación a que será sujeto el personal del servicio público que integre las Unidades de Apoyo Técnico.

En el caso de las entidades de la administración paraestatal se seguirán las mismas reglas en la hipótesis de contar con Unidades de Apoyo Técnico adscritas a las personas titulares de las mismas, con la salvedad que dicha estructura deberá ser autorizada por el Órgano Directivo correspondiente.

**Artículo 9.-** Las Unidades de Apoyo Técnico en las administraciones municipales son las áreas administrativas adscritas a las personas titulares de las Secretarías, Direcciones o Direcciones Generales de Dependencia, Órganos Administrativos Desconcentrados y equivalentes, cuya función es desempeñar un cargo o comisión en las secretarías particulares, coordinaciones de asesores y servicios de apoyo, de cualquier nivel de conformidad con el presupuesto autorizado.

El personal del servicio público que forme parte de las Unidades de Apoyo Técnico en las administraciones municipales será designado y removido libremente por su superior jerárquico inmediato, salvo aquellos puestos que ya cuenten con un procedimiento legal de selección y/o nombramiento.

La estructura de las Unidades de Apoyo Técnico en las administraciones municipales a que hace referencia el párrafo anterior, deberán ser autorizadas por quien ocupe la presidencia de las mismas, siempre considerando la capacidad presupuestal, técnica y operativa del Municipio de que se trate, y que dichas Unidades no ejerzan atribuciones que por ley competan al personal de servicio público de carrera.

En el caso de las entidades de la administración paraestatal en el ámbito municipal se seguirán las mismas reglas en la hipótesis de contar con Unidades de Apoyo Técnico adscritas a las personas titulares de las mismas, con la salvedad que dicha estructura deberá ser autorizada por el Órgano Directivo correspondiente.

**Artículo 10.-** El Sistema no comprenderá al personal que se desempeñe en:

- 1) En el ámbito estatal:
  - a) Despacho del Poder Ejecutivo;
  - b) Titulares de Secretarías y Subsecretarías de Estado;
  - c) Titular de la Fiscalía General del Estado;
  - d) Titulares de Coordinaciones y Comisiones adscritas directamente el Ejecutivo del Estado;
  - e) Titulares de las Entidades de la Administración Paraestatal;
  - f) Titulares de las Áreas Administrativas.
- 2) En el ámbito municipal:
  - a) Despacho de la persona titular de la administración municipal;
  - b) Titulares de las Secretarías;
  - c) Titulares de las Direcciones Generales de dependencia;
  - d) Titulares de las Direcciones de dependencia;
  - e) Titulares de Coordinaciones adscritas directamente a la persona titular de la administración municipal;
  - f) Titulares de las Áreas Administrativas.

Además, el sistema no comprenderá al personal que preste sus servicios en los organismos autónomos constitucionales, ministerios públicos; personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior; de las ramas médica, paramédica y grupos afines, las unidades de apoyo técnico, los asimilados a un sistema legal de servicio civil de carrera; a quienes presten sus servicios mediante contrato, sujetos al pago por honorarios en las

dependencias, y a quienes cuenten con un procedimiento legal de selección y/o nombramiento.

**Artículo 11.-** El desempeño del servicio público de carrera será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del personal del servicio público de carrera, salvo la actividad docente desempeñada en el nivel educativo superior.

## **Capítulo Segundo**

De los Derechos y Obligaciones del  
Personal del Servicio Público del Sistema

### **Sección Primera**

De los Derechos

**Artículo 12.-** El personal del servicio público de carrera tendrá los siguientes derechos:

- I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;
- II. Recibir el nombramiento como Personal del Servicio Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;
- III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;
- IV. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;
- V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;
- VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;
- VII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;
- VIII. Participar en el Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional cuando se trate de designar a una persona del servicio público en la jerarquía inmediata inferior;
- IX. Promover los medios de defensa contra las resoluciones emitidas en aplicación de esta Ley, que establece El Código Administrativo del Estado y el Código Municipal para el Estado de Chihuahua;
- X. Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente, y



- XI. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento en el ámbito de la administración estatal y demás disposiciones aplicables emitidas por las administraciones municipales.

## **Sección Segunda**

### De las Obligaciones

**Artículo 13.-** Son obligaciones del personal del servicio público de carrera:

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;
- II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;
- III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;
- IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
- V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;
- VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;
- VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;
- VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias a la persona del servicio público que se designe para suplir en sus ausencias temporales o definitivas;
- IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren;
- X. Abstenerse de incurrir en responsabilidad administrativa conforme a la Ley General de la materia;
- XI. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio, y
- XII. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

**Artículo 14.-** Cada dependencia u organismo establecerá las tareas inherentes a los diversos cargos a su adscripción, de acuerdo con esta Ley y su Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, Código Municipal para el Estado de Chihuahua y en las demás disposiciones laborales aplicables.

## **Título Segundo**

Del Sistema Profesional de Carrera de la Administración Pública

### **Capítulo Primero**

Disposiciones generales

#### **Sección Primera**

Del Ámbito Estatal

Del Instituto de Profesionalización y Evaluación  
del Desempeño del Servicio Profesional de Carrera

**Artículo 15.-** Se crea el organismo público descentralizado denominado Instituto de Profesionalización y Evaluación del Desempeño del Servicio Profesional de Carrera, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la Ciudad de Chihuahua, en cuya integración participan las ciudadanas y los ciudadanos en los términos que ordena esta Ley.

El Instituto contará con los recursos presupuestarios, técnicos, humanos y materiales que requiera para el ejercicio directo de sus facultades y atribuciones.

El Instituto se encontrará sectorizado a la Secretaría de la Función Pública del Poder Ejecutivo del Estado.

**Artículo 16.-** El Instituto de Profesionalización y Evaluación del Desempeño del Servicio Profesional de Carrera, tendrá por objeto dirigir y coordinar el funcionamiento del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias y organismos de la Administración Pública Estatal.

**Artículo 17.-** Son fines del Instituto:

- a) Contribuir a la profesionalización del personal del servicio público que desempeña empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Estatal;
- b) Integrar un Sistema de reclutamiento, selección, profesionalización y evaluación del personal del servicio público de la Administración Estatal, con igualdad de condiciones y priorizado el mérito y las capacidades de las personas;
- c) Preservar y fortalecer los procesos de profesionalización continua del personal del servicio público con el fin de impulsar el desarrollo integral, incluyente y transversal para beneficio de las y los chihuahuenses;

- d) Desarrollar mecanismos de evaluación del desempeño del personal del servicio público que permitan la continuidad de programas, acciones prioritarias y servicios públicos elementales para el ejercicio administrativo.

**Artículo 18.-** Para el cumplimiento de sus funciones, el Instituto contará con las siguientes atribuciones:

- I. Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema para su implementación;
- II. Expedir los manuales de organización y procedimientos requeridos para el funcionamiento del Sistema;
- III. Establecer, en conjunto con las dependencias centralizadas coordinadoras de cada sector, las estrategias y acciones necesarias para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las entidades de la administración paraestatal de conformidad con la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua;
- IV. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso, de conformidad con el procedimiento contenido en esta Ley;
- V. Dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo correspondiente;
- VI. Dar seguimiento a la implementación y operación del Sistema en cada dependencia y organismo y, en caso necesario, dictar las medidas que se requieran, tomando las acciones pertinentes sobre aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas;
- VII. Constituir el Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional;
- VIII. Llevar a cabo el procedimiento de selección para analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de las y los aspirantes a ingresar al Sistema.
- IX. Aprobar las reglas, actos de carácter general y propuestas de reestructuración que emitan las dependencias y organismos de la administración pública para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley
- X. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;
- XI. Resolver las inconformidades que se presenten en la operación del Sistema;
- XII. Promover y aprobar los programas de capacitación y actualización, así como la planeación de cursos de especialización en los casos que señale la reglamentación respectiva;

- XIII. Establecer los mecanismos que considere necesarios para captar la opinión de la ciudadanía respecto al funcionamiento del Sistema y del mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias y organismos a partir de su implementación, así como asesorarse por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, empresas especializadas o colegios de profesionales;
- XIV. Revisar de manera periódica y selectiva la operación del Sistema en las diversas dependencias y organismos;
- XV. Aplicar la presente Ley para efectos administrativos emitiendo criterios obligatorios sobre ésta y otras disposiciones sobre la materia, para la regulación del Sistema;
- XVI. Ordenar la publicación en el Periódico Oficial del Estado de las disposiciones y acuerdos de carácter general que pronuncie;
- XVII. Aprobar los cargos que, por excepción, sean de libre designación en lo que corresponde a la administración centralizada;
- XVIII. Celebrar convenios de coordinación con las entidades paraestatales y las administraciones municipales con el objeto brindar asesoría técnica-operativa y jurídica en la implementación del Sistema en el ámbito de cada competencia, así como para participar de sus programas de capacitación, profesionalización y evaluación al desempeño del personal de carrera;
- XIX. Asumir, previa determinación de Órgano Directivo de las entidades paraestatales, el proceso de selección, siempre garantizando la participación del área requirente;
- XX. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones, y
- XXI. Las demás que se establezcan en la presente Ley, su Reglamento y disposiciones aplicables

**Artículo 19.-** El Instituto de Profesionalización y Evaluación del Desempeño del Servicio Profesional de Carrera, contará con los siguientes órganos:

- I. Un Consejo Directivo;
- II. Una persona titular de la Dirección, para efecto de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua;
- III. Las subdirecciones que establezca el Reglamento Interior, de conformidad con los procesos establecidos en esta Ley; y
- IV. Un Órgano Interno de Control.

**Artículo 20.-** El Consejo Directivo será el órgano máximo de gobierno del Instituto, y será integrado de la manera siguiente:

- I. La persona titular de la Secretaría de la Función Pública del Estado, quien lo presidirá;
- II. La persona titular de la Secretaría de Hacienda del Estado de Chihuahua;
- III. La persona titular de la Secretaría General de Gobierno;
- IV. Dos personas representantes de la Sociedad Civil Organizada;
- V. Dos personas representantes del sector productivo a nivel estatal;
- VI. Una persona representante de la Universidad Autónoma de Chihuahua; y
- VII. Una persona representante de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Las personas integrantes a que se refieren las fracciones IV y V, serán seleccionadas mediante convocatoria pública estatal.

Por cada persona propietaria de un lugar en el Consejo Directivo habrá un suplente, quien designará por la titular y contará con las mismas facultades de las propietarias, en caso de ausencia de estas.

El carácter de miembro del Consejo Directivo será honorífico por lo que no habrá lugar a remuneración alguna.

Este órgano de gobierno contará con una persona titular de la Secretaría que será designada de entre sus miembros por quien esté a cargo de la Presidencia.

El Consejo Directivo se renovará totalmente cada dos años, pero se podrá ratificar a sus integrantes por períodos similares siempre y cuando conserven la calidad por la que recibieron designación o invitación.

La renovación parcial se producirá por renuncia al cargo, muerte, incapacidad o pérdida del carácter por la que recibieron designación o invitación.

**Artículo 21.-** El Consejo Directivo tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Establecer las directrices generales para el debido funcionamiento del Sistema, con base en los principios de participación ciudadana, transparencia, competencia por mérito y equidad de género;
- II. Expedir el Reglamento Interior del Instituto;
- III. Aprobar, a propuesta de la persona titular de la Dirección, la estrategia general para la implementación del Sistema en las entidades paraestatales;
- IV. Aprobar los cargos que, por excepción, sean de libre designación en lo que corresponde al ámbito central;

- V. Aprobar el Plan Estatal de Capacitación que presente la persona titular de la Dirección, para ejecutar los programas específicos en las dependencias y organismos paraestatales
- VI. Emitir los reglamentos, estatutos, acuerdos y demás disposiciones internas que normen el desarrollo de la Institución;
- VII. Proponer al Gobernador del Estado una terna elegida mediante concurso público abierto para que de ella nombre a la persona titular de la Dirección del Instituto;
- VIII. Examinar y en su caso, aprobar el Presupuesto Anual de Ingresos y el de Egresos del Instituto;
- IX. Discutir y aprobar, si hubiere lugar, la Cuenta Anual de Ingresos y Egresos;
- X. Otorgar Poderes Generales para Pleitos y Cobranzas, Actos de Administración y de Dominio;
- XI. Aprobar los convenios de adhesión al Servicio Público de Carrera del Poder Ejecutivo del Estado que soliciten las administraciones municipales y las entidades del sector paraestatal sean del Ejecutivo o Municipales;
- XII. Designar a la persona que habrá de sustituir a la persona que ocupe la Dirección en sus ausencias temporales; y
- XIII. Las demás que le sean conferidas en este ordenamiento y en las disposiciones reglamentarias, así como las que no se encuentren atribuidas a otro órgano.

**Artículo 22.-** La persona titular de la Presidencia del Consejo Directivo del Instituto contará con las atribuciones siguientes:

- I. Designar de entre los miembros del Consejo a quien haya de fungir como Secretario;
- II. Convocar a través de la Secretaría del Consejo a las y los miembros del mismo y a la Dirección del Instituto a las sesiones que se desarrollen conforme al orden del día previsto para cada ocasión;
- III. Dirigir las sesiones y declarar resueltos los asuntos en el sentido de las votaciones;
- IV. Las demás que le confiera la presente Ley y otras disposiciones aplicables;

**Artículo 23.-** La persona titular de la Secretaría del Consejo Directivo del Instituto deberá:

- I. Elaborar el orden del día relativo a cada sesión y remitir, previa autorización del Presidente, a las y los miembros del Consejo;
- II. Someter el calendario de sesiones a la consideración del Consejo;
- III. Elaborar y asentar en el libro correspondiente las actas de las sesiones previamente suscritas por las y los asistentes, miembros del Consejo;
- IV. Dar seguimiento a los acuerdos del Consejo;
- V. Las demás que le confiera la presente Ley y otras disposiciones aplicables

**Artículo 24.-** El Consejo Directivo sesionará ordinariamente cada dos meses y de manera extraordinaria en cualquier tiempo que el asunto lo amerite.

Las sesiones serán válidas cuando el quórum se integre con la mitad más uno de sus miembros, siempre que esté presente la persona titular de la Presidencia o quien deba suplir legalmente.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de las y los miembros presentes y en caso de empate, la persona titular de la Presidencia tendrá voto de calidad.

La persona titular del Órgano Interno de Control asistirá con voz, pero sin voto, a las sesiones del Consejo Directivo.

**Artículo 25.-** El Instituto contará con una persona titular de la Dirección nombrada por quien presida el Gobierno del Estado, de entre una terna de candidatas y candidatos propuesta por el Consejo Directivo, la cual será seleccionada mediante concurso abierto y con base en los principios establecidos en esta Ley.

La persona titular de la Dirección será la representante legal de la institución y durará en su cargo cuatro años, pudiendo ser designada por un periodo similar más.

**Artículo 26.-** Para ser titular de la Dirección del Instituto se requiere:

- I. Contar con la ciudadanía mexicana en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. No pertenecer a algún partido político o haber sido dirigente o candidato(a) a ocupar un cargo público de elección popular durante los tres años anteriores a la postulación;
- III. Poseer a la fecha de la designación, título de posgrado con al menos 5 años de antigüedad en su expedición; y

- IV. Contar con experiencia en estructuración e implementación de políticas públicas en materia de profesionalización, desarrollo y evaluación del Servicio Civil de Carrera en el Servicio Público.

**Artículo 27.-** Son facultades y obligaciones de la persona titular de la Dirección:

- I. Conducir el funcionamiento del Instituto y del Sistema, vigilando el cumplimiento de su objeto, así como la correcta operación de este último en las diversas dependencias y organismos de la administración estatal;
- II. Aplicar las políticas y estrategias aprobadas por el Consejo Directivo;
- III. Presentar al Consejo Directivo para su aprobación, los proyectos de los presupuestos anuales de ingresos y egresos;
- IV. Presentar ante el Consejo Directivo la Cuenta Anual de Ingresos y Egresos;
- V. Proponer al Consejo Directivo los proyectos de planes de desarrollo, programas operativos y aquellos de carácter especial que sean necesarios para el cumplimiento del objeto del Instituto y del propio Sistema del Servicio Profesional de Carrera;
- VI. Presentar al Consejo Directivo para su aprobación, la estrategia general para la implementación del Sistema en las entidades paraestatales del Poder Ejecutivo del Estado;
- VII. Presentar al Consejo Directivo para su aprobación, los proyectos de reglamentos, estatutos, acuerdos o modificaciones de éstos y las demás disposiciones que rijan la vida interna del Instituto;
- VIII. Rendir al Consejo Directivo para su aprobación, un informe anual de actividades institucionales;
- IX. Celebrar convenios, contratos y acuerdos con dependencias o entidades de la administración pública federal, estatal o municipal, organismos del sector social y privado, nacional y extranjero;
- X. Representar legalmente al Instituto con las facultades de un Apoderado General para Pleitos y Cobranzas y Actos de Administración; para realizar Actos de Dominio, habrá de contar con la autorización expresa del Consejo Directivo, además de sujetarse a lo dispuesto por la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua;
- XI. Asistir a las sesiones del Consejo Directivo con voz, pero sin voto; y
- XII. Las demás que le confiere el artículo 21 de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua, otras disposiciones legales aplicables y el Consejo Directivo.

**Artículo 28.-** El Reglamento Interior definirá las funciones de las áreas operativas del Instituto las cuales deberán ser apegadas a los procesos determinados en la presente Ley.



**Artículo 29.-** El Ejecutivo del Estado deberá acompañar los estados financieros del Instituto a la Cuenta Pública Anual.

### **Sección Segunda**

#### Del Patrimonio del Instituto

**Artículo 30.-** El patrimonio del Instituto, cuya administración y disposición estará sujeta a la normatividad en la materia, se constituye por:

- I. Los bienes de su propiedad;
- II. Los ingresos que obtenga por los servicios que preste en el ejercicio de sus facultades y en el cumplimiento de su objeto;
- III. Las aportaciones, participaciones, subsidios y apoyos que le otorguen los Gobiernos Federal, Estatal y Municipal;
- IV. Las herencias, legados y donaciones otorgados en su favor y los fideicomisos en los que aparezca como fideicomisaria;
- V. Los bienes muebles e inmuebles que adquiera por cualquier título legal para el cumplimiento de su objeto, y
- VI. Los demás bienes, utilidades, intereses, dividendos, rendimientos de sus bienes, derechos y demás ingresos que adquiera por cualquier título legal.

**Artículo 31.-** Las condiciones laborales del personal administrativo se regirán por lo dispuesto en la legislación sobre el trabajo del personal del servicio público al servicio del Estado, mientras que el régimen de seguridad social será determinado por el Consejo Directivo del Instituto.

### **Sección Tercera**

#### Del Órgano Interno de Control

**Artículo 32.-** El Instituto contará con un Órgano Interno de Control, cuya titularidad será designada en términos de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, y contará con la estructura mínima que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Además de las atribuciones contenidas en el capítulo VII, de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Chihuahua, y las normas que les otorguen facultades de inspección y vigilancia, el órgano Interno de Control tendrá a su cargo prevenir, corregir, investigar y calificar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas del personal del servicio público del Instituto, las inherentes a la vigilancia, ejercicio del gasto y fiscalización de los recursos públicos asignados al Instituto, recibir quejas y denuncias relativas al desempeño del personal del Instituto, así como las que le confieran otros ordenamientos legales aplicables.

## **Capítulo Segundo**

### Del Ámbito Municipal

**Artículo 33.-** Las funciones que esta Ley le confiere al Instituto, sus fines, principios y atribuciones, se entienden arrojadas y por consecuencia, serán ejercidas por las personas titulares de las administraciones municipales, quienes serán responsables de la implementación y dirección del Sistema del Servicio Profesional de Carrera de conformidad con el artículo 3 de la presente Ley.

Cada administración municipal, con base en su capacidad financiera, administrativa y operativa, aprobará las disposiciones normativas y acciones administrativas necesarias para la planeación y operación del Sistema Profesional de Carrera en el ámbito de su competencia.

Los Órganos de Gobierno de cada entidad paraestatal, derivado de su propia naturaleza jurídica, aprobarán su adhesión al Sistema Central en el ámbito municipal.

## **Capítulo Tercero**

De la Estructura del Sistema Profesional de Carrera de la Administración Pública

### **Sección Primera**

Disposiciones Generales

**Artículo 34.-** Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:

I. El Instituto o las personas titulares de las administraciones municipales: cuya función será dirigir la operación del Sistema en su ámbito de competencia.

II. Consejo Consultivo: es un organismo ciudadanizado de apoyo al Instituto y a las personas titulares de las administraciones municipales, que tiene como propósito vigilar los procedimientos de ingreso, registro, capacitación y certificación del Sistema; podrá hacer recomendaciones generales sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del mismo.

Se integrará un Consejo Consultivo para los efectos del párrafo anterior en el ámbito de la Administración Pública Estatal, incluyendo su sector paraestatal y uno diverso para cada administración municipal del estado.

III. El Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional: es el cuerpo colegiado constituido en el ámbito estatal y municipales, encargado de llevar a cabo el proceso de selección una vez agotada la etapa de reclutamiento.

IV. Dependencias y Organismos: son las áreas directivas de las dependencias y organismos de la administración pública en su ámbito estatal y municipal a

quienes esta Ley atribuye funciones de planeación, desarrollo profesional y separación del cargo de las personas integrantes del Sistema adscritas a las mismas.

## **Sección Segunda**

### Del Consejo Consultivo

**Artículo 35.-** Los Consejos Consultivos son órganos de apoyo para el Sistema. Estarán integrados por el titular del Instituto o las personas titulares de las administraciones municipales, y por las siguientes personas:

- 1) En la Administración Estatal:
  - a) Persona titular de la Secretaría de la Función Pública;
  - b) Persona titular de la Secretaría de Hacienda;
  - c) Persona titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
  - d) Dos representantes por cada sector; social, privado y académico.
- 2) En la Administraciones Municipales:
  - a) Persona titular de la Secretaría del Ayuntamiento;
  - b) Persona titular de la Oficialía Mayor o su equivalente;
  - c) Persona titular del área de Recursos Humanos o su equivalente;
  - d) Dos representantes por cada sector; social, privado y académico.

La integración de los Consejos Consultivos siempre será con base en el principio Constitucional de participación ciudadana, transparencia y rendición de cuentas.

Las personas integrantes a que se refieren los incisos d) de los numerales 1) y 2), serán seleccionadas mediante convocatoria pública estatal.

Son atribuciones de los Consejos Consultivos:

I. Conocer y opinar sobre el Programa Operativo Anual del Sistema en el proceso de dar seguimiento a su observancia y cumplimiento en las áreas de la Administración Pública;

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

III. Emitir la opinión técnica de las propuestas de convocatorias a que hace referencia el numeral 51 de esta Ley;

IV. Estudiar y proponer modificaciones al catálogo de puestos y al tabulador;

V. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

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

VII. Acordar la participación de invitados en las sesiones de Consejo, y

VIII. Las que se deriven de las disposiciones de esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables que se emitan para tales efectos por las administraciones municipales;

**Artículo 36.-** Los Consejos Consultivos estarán presididos por la persona titular del Instituto o las personas titulares de las administraciones municipales, y contará con una Secretaría Técnica cuya persona titular será elegida de entre las y los representantes de los sectores social, privado y académico, de manera rotativa anual.

### **Sección Tercera**

#### Del Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional

**Artículo 37.-** En la administración pública estatal y en las administraciones municipales, se instalará un Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional, que será el cuerpo técnico colegiado encargado de analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de las personas aspirantes a ingresar al Sistema, cuya finalidad es garantizar el acceso de las personas candidatas que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo.

**Artículo 38.-** El Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional se integrará de la siguiente manera:

1. En la administración pública estatal:
  - a) La persona encargada de Recursos Humanos de la Secretaría de Hacienda del Estado, quien lo presidirá;
  - b) Una persona del servicio público de carrera designada por el Órgano de Gobierno del Instituto, que durará en su encargo un año sin posibilidad de repetir en el cargo consecutivamente;
  - c) La persona encargada de Recursos Humanos en la entidad requirente del proceso de selección;
  - d) La persona titular de la Dirección del Instituto;
  - e) La persona superior jerárquica del área donde se haya registrado la necesidad institucional o la vacante;
  - f) Una persona del servicio público de carrera de la entidad requirente;

- g) Una persona integrante del Órgano de Gobierno del Instituto, la cual será elegida de entre las que contemplan las fracciones IV y V del artículo 20 de la presente Ley; misma que durará en su encargo un año, siendo rotativo entre ambos.

2. En las administraciones municipales:

- a) La persona titular de la administración municipal o a quien ésta designe, quien lo presidirá;
- b) La persona encargada de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor Municipal o su homóloga en las administraciones municipales;
- c) Una persona del servicio público de carrera designada por la persona titular de la administración municipal, que durará en su encargo dos años sin posibilidad de repetir en el cargo consecutivamente;
- d) La persona encargada de Recursos Humanos de la entidad requirente del proceso de selección;
- e) La persona superior jerárquica del área donde se haya registrado la necesidad institucional o la vacante;
- f) Una persona integrante del Consejo Consultivo Municipal, la cual será elegida de entre las que contempla el inciso d) numeral 2, del artículo 35 de esta Ley, la cual durará un año en su encargo, siendo rotativo entre las personas a que se refiere dicho inciso.

Las decisiones en los Comités Central de Selección y Desarrollo Profesional, se tomarán por mayoría de votos, contando a quien preside con voto de calidad en caso de empate.

Los comités sesionarán a convocatoria de su presidente o por la mayoría de sus miembros.

El Órgano de Gobierno del Instituto o la persona titular de la administración municipal emitirá el Reglamento de Sesiones de los Comités.

### **Sección Cuarta**

#### De las Áreas Requirentes de la Administración Pública

**Artículo 39.-** Las áreas requirentes de la Administración Pública serán las encargadas de la planeación de los Recursos Humanos, así como la formulación de estrategias para la mejora continua de los mismos que refleje un incremento sustancial en la calidad de los servicios públicos que se brindan a la ciudadanía.

Para tales efectos, el Instituto o las personas titulares de las administraciones municipales, emitirán los lineamientos para que todas las entidades objeto de la Ley, suscriban convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas, asociaciones civiles, nacionales e internacionales, especializadas en el desarrollo profesional, procesos administrativos, evaluación del desempeño, capacitación, entre otras acordes a la función pública.

**Artículo 40.-** Las áreas requirentes de la Administración Pública, tendrán las siguientes funciones:

- I. Presentar ante el Instituto o la persona titular de la administración municipal, la propuesta de los cursos de inducción a los puestos de las áreas de su competencia;
- II. Presentar ante el Instituto o la persona titular de la administración municipal, el documento de formal inicio del procedimiento de reclutamiento y selección para la emisión de la convocatoria correspondiente;
- III. Proponer al Instituto o la persona titular de la administración municipal, los programas específicos de ingreso, capacitación, desarrollo, evaluación del personal de su área;
- IV. Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad con el propósito de eficientar los servicios públicos que brinda;
- V. Elaborar programas de capacitación, especialización para el cargo y desarrollo administrativo, que deriven de las evaluaciones del desempeño y acorde con la detección de necesidades de cada dependencia u organismo;
- VI. Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño a favor del personal del servicio público de carrera;
- VII. Determinar la procedencia de separación de la persona del servicio público en los casos establecidos en la fracción IV del numeral 88 de esta Ley;
- VIII. Las demás que esta Ley, su reglamento y las disposiciones administrativas que para tal efecto se emitan otorgue a las dependencias y organismos de la Administración Pública.

## **Capítulo Cuarto**

De los Procesos Funcionales del Sistema Profesional de Carrera de la  
Administración Pública

### **Sección Primera**

De los Subsistemas

**Artículo 41.-** El Instituto o la persona titular de la administración municipal, para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema, integrarán los subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación, y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias y organismos, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;

II. Subsistema de Ingreso. Regulará los procesos de reclutamiento y selección de las personas candidatas, así como los requisitos necesarios para que las y los aspirantes se incorporen al Sistema;

III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera del personal del servicio público, a efecto de identificar claramente las posibles trayectorias de desarrollo, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos, así como los requisitos y las reglas a cubrir por parte del personal del servicio público pertenecientes al Sistema;

IV. Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Comprenderá el establecimiento de modelos de profesionalización para el personal del servicio público, que les permitan adquirir:

a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia u organismo estatal o municipal en que labora y la Administración Pública en el Estado de Chihuahua en su conjunto;

b) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;

c) Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;

d) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia, y

e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.

f). Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad del personal del servicio público de carrera, que serán a su vez los parámetros

para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos, así como garantizar la estabilidad laboral;

VI. Subsistema de Separación. Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un a persona del servicio público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, y;

VII. Subsistema de Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia y en su caso, corrección de la operación del Sistema.

El Reglamento y la normatividad administrativa que para tales efectos se expida, determinará los órganos con que el Instituto o la persona titular de la administración municipal operará uno o más de los anteriores procesos.

Compete a las dependencias y organismos de la Administración Pública Estatal y de los municipios, administrar el Sistema en la esfera de su competencia con base en los procesos y principios establecidos en esta Ley.

## **Sección Segunda**

### Del Subsistema de Planeación

**Artículo 42.-** El Instituto o la persona titular de la administración municipal, establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Sistema.

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo en coordinación con las dependencias y organismos. El Instituto o la persona titular de la administración municipal, no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo;

II. Operará el Registro;

III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación del personal del servicio público sujeto a esta Ley, con el fin de que la estructura de cada una de las áreas, tenga el número de personas del servicio público adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género y permita la movilidad de las y los miembros del Sistema;

IV. Elaborará estudios prospectivos de los escenarios futuros de la Administración Pública para determinar las necesidades de formación que



requerirá la misma en el corto y mediano plazos, con el fin de permitir a las y los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo;

V. Analizará el desempeño y los resultados del personal del servicio público y las dependencias y organismos, emitiendo las conclusiones conducentes;

VI. Revisará y tomará en cuenta para la planeación de los recursos humanos de la Administración Pública los resultados de las evaluaciones sobre el Sistema;

VII. Realizará los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto de la presente Ley, y

VIII. Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su Reglamento y disposiciones relativas que para tales efectos se expidan.

### **Sección Tercera**

#### **Del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera**

**Artículo 43.-** El Registro Único del Servicio Profesional de Carrera es un padrón que contiene la información sobre las personas que forman parte del Sistema y su desempeño en el cargo. Se establece con el propósito de apoyar el desarrollo de la persona del servicio público de carrera, así como constituir una herramienta para la transparencia, la rendición de cuentas y prevención de actos y conductas establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas por parte del personal del servicio público.

Los datos de las personas que forman parte del Sistema serán manejados de conformidad con lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua y la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua.

**Artículo 44.-** El Registro tendrá como finalidad sistematizar la información relativa a la planeación de recursos humanos, información curricular, contacto institucional, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño, sanciones y separación de las y los miembros del Sistema, así como la lista de reserva de los puestos.

La información a que hace referencia este artículo, será pública y podrá ser consultada por cualquier persona a través de un registro digital a cargo del Instituto o de la persona titular de la administración municipal, disponible en su página oficial, así como en los portales de información de las dependencias y organismos paraestatales.

Las administraciones municipales que no cuenten con una página oficial podrán establecer convenios con el Instituto para la publicación de la información del Sistema.

**Artículo 45.-** El Registro deberá incluir a cada persona del servicio público que ingrese al Sistema.

Los datos del Registro respecto al proceso de capacitación, evaluaciones, certificaciones, sanciones y separación del cargo deberán actualizarse de manera continua con un plazo de diez días hábiles a partir de la notificación o dictamen. Esta información permitirá identificar a la persona del servicio público como candidata para ocupar vacantes de distinto perfil y hacer un mapeo de nivel de profesionalización del personal del servicio público a nivel estatal y municipal.

**Artículo 46.-**El Registro será el encargado de acopiar información de recursos humanos proporcionada por las autoridades o instituciones con las cuales se suscriban convenios, con la finalidad de permitir la participación temporal de aspirantes en los concursos.

**Artículo 47.-** El Sistema, en coordinación con las dependencias y organismos, registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en los Catálogos.

Para tal efecto, el Instituto o la persona titular de la administración municipal, emitirán los lineamientos que contendrán los procesos de registro, responsabilidades, plazos y control digital para la operación del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera.

**Artículo 48.-** Será motivo de baja del Registro, la separación de la persona del servicio público del Sistema por causas distintas a la renuncia.

### **Sección Cuarta**

#### Del Subsistema de Ingreso

**Artículo 49.-** La persona aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadana mexicana en pleno ejercicio de sus derechos o extranjera cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;
- II. No haber sido sentenciada con pena privativa de libertad por delito doloso;
- III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto, y

V. No estar inhabilitada para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

No podrá existir discriminación por razón de género, sexo, edad, discapacidades, condición social, económica o de salud, religión, apariencia física, embarazo, opiniones, identidad o filiación política, estado civil, origen étnico, o situación familiar para la pertenencia al servicio.

**Artículo 50.-** Reclutamiento es el proceso que permite al Sistema atraer a personas aspirantes a ocupar un cargo en la Administración Pública con los perfiles y requisitos necesarios.

**Artículo 51.-** El reclutamiento, invariablemente, se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema. Las convocatorias serán emitidas por el Instituto o la persona titular de la administración municipal, a solicitud de las áreas requirentes, en las siguientes modalidades:

I. Abiertas: serán las dirigidas a toda persona interesada que desee ingresar al Sistema; y

II. Cerradas: serán las dirigidas al personal del servicio público.

Este proceso dependerá de las necesidades institucionales de las áreas para cada ejercicio fiscal de acuerdo al presupuesto autorizado. En caso de ausencia de plazas de este nivel en las áreas, no se emitirá la convocatoria.

Previo al reclutamiento, el Instituto o la persona titular de la administración municipal, organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de personas aspirantes al concurso anual.

Previo a la emisión de las convocatorias correspondientes, deberá contarse con la revisión integral de la misma por parte del Consejo Consultivo, mismo que emitirá opinión técnica al respecto en un plazo no mayor a 15 días naturales posteriores a la presentación formal ante dicho órgano. De fenecer el término señalado, se procederá a la publicación de la convocatoria de manera directa.

Cuando haya cambio de administración a nivel estatal o municipal, se procurará emitir las convocatorias a que hace referencia este artículo, en un plazo mínimo de 60 días hábiles contados a partir de la toma de protesta de la persona titular del Poder Ejecutivo o de la administración municipal.

**Artículo 52.-** El mecanismo de selección para ocupar las plazas que no sean de primer nivel de ingreso será desarrollado por el Instituto o la persona titular de la administración municipal, de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones relativas.

En la selección de las plazas a que se refiere este artículo, se privilegiará en todo momento los resultados de las evaluaciones, desempeño y capacitaciones con que cuenta la persona del servicio público participante.

**Artículo 53.-** El Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional deberá llevar a cabo el procedimiento de selección para ocupar cargos de nueva creación mediante convocatorias públicas abiertas.

**Artículo 54.-** Cuando se trate de cubrir plazas vacantes distintas al primer nivel de ingreso, el Instituto o la persona titular de la administración municipal, deberá emitir convocatoria pública abierta, de conformidad con el procedimiento establecido en el numeral 51 de esta Ley.

Para la selección, además de los requisitos generales y perfiles de los cargos correspondientes, deberán considerarse la trayectoria, experiencia y los resultados de las evaluaciones de las personas del servicio público de carrera.

**Artículo 55.-** Las personas aspirantes al servicio público eventual únicamente participarán en los procesos de selección relativos a dicha categoría.

En el caso de las personas provenientes de instituciones u organismos con los que se suscriban convenios no podrán superar en número a las de carrera que se encuentren laborando en esos lugares con motivo de un intercambio.

**Artículo 56.-** La convocatoria pública abierta es aquella dirigida al personal del servicio público en general o para toda persona interesada que desee ingresar al Sistema; será publicada en el Periódico Oficial del Estado, y, en su caso, en las gacetas municipales, en los diarios locales de mayor circulación, en las páginas web institucionales de cada dependencia u organismo, o en cualquier medio digital que permita la difusión general de la misma, en las modalidades que garanticen su más amplia difusión y accesibilidad.

Las convocatorias señalarán en forma precisa los puestos sujetos a concurso, el perfil que deberán cubrir las personas aspirantes, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para los exámenes, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes y el fallo relacionado con la selección de las personas candidatas finalistas.

Los procesos establecidos en el párrafo anterior, serán públicos y transparentes, para lo cual, se utilizarán las plataformas digitales y medios de comunicación de similar naturaleza.

**Artículo 57.-** Las convocatorias públicas y, por consecuencia, los concursos derivados de estas solo podrán ser declarados desiertos por las siguientes causas:

- I. Ninguna persona candidata se presenta al concurso;
- II. Ninguna persona candidata obtiene el puntaje mínimo de calificación requerido en la convocatoria;
- III. Cuando una persona aspirante pasa a la etapa de selección y esta no obtiene la mayoría de votos de los integrantes del Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional.

**Artículo 58.-** La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de las personas aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es garantizar el acceso de las personas candidatas que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser las más aptas para desempeñarlo.

El procedimiento comprenderá la revisión curricular de las personas aspirantes, los exámenes de conocimientos y habilidades, la evaluación de la experiencia y méritos, proceso de entrevistas y la determinación del resultado, así como los elementos de valoración que determine el Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el cargo a concursar.

En el procedimiento de selección se deberá asegurar la participación en igualdad de oportunidades y tendrá como principio fundamental el reconocimiento y ponderación del mérito y capacidad de las personas participantes.

El Instituto o la persona titular de la administración municipal, celebrará convenios con Universidades, Asociaciones o Entidades Académicas que cuenten con prestigio en la materia, para coadyuvar en la elaboración y aplicación de las herramientas de evaluación de conocimientos y habilidades de las personas aspirantes a ingresar al Sistema.

En ningún momento, el Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional, el Instituto o la persona titular de la administración municipal, dependencias u organismos de la Administración Pública, podrán llevar a cabo la aplicación de exámenes de conocimientos para el ingreso o promoción de las personas al Sistema.

Los procesos de selección serán públicos y transparentes, para lo cual se deberán utilizar las plataformas digitales y los medios de difusión institucional para tales efectos.

Para la determinación de los resultados, el Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional podrá auxiliarse de personas expertas en la materia.

**Artículo 59.-** El Instituto o la persona titular de la administración municipal, con base en el artículo 58 de esta Ley, emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación para las diversas modalidades de selección del personal del servicio público de conformidad con los preceptos de esta Ley y su Reglamento, así como la normatividad administrativa que para el efecto se emita.

Para la calificación definitiva, el Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional aplicará estos instrumentos, conforme a las reglas de valoración o sistema de puntaje.

En cualquier caso, los comités pugnarán porque prevalezcan los principios rectores a los que hace referencia el artículo 2 de esta Ley.

**Artículo 60.-** El examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos inferiores de la vacante serán elementos importantes en la valoración para ocupar un cargo público de carrera. No será elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando las personas aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.

**Artículo 61.-** Cada área, en coordinación con el Instituto o la persona titular de la administración municipal establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. Las personas candidatas que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.

En igualdad de condiciones, tendrá preferencia el personal del servicio público de la misma área, procurando el equilibrio entre los géneros.

**Artículo 62.-** Las personas candidatas seleccionadas por el Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional se harán acreedoras al nombramiento como Servidora Pública de Carrera en la categoría que corresponda. En el caso del primer nivel de ingreso, se hará la designación por un año, al término del cual, en caso de un desempeño satisfactorio a juicio del Comité, se le otorgará el nombramiento en la categoría de enlace.

**Artículo 63.-** Con el objetivo de evitar costos, pérdidas o la deficiencia en la prestación del servicio público, una vez que se designen las personas ganadoras de los cargos y puestos concursados, se integrará una lista de reserva con la relación de los nombres de las 10 personas aspirantes del Concurso Público, en orden de prelación, que no obtuvieron un cargo o puesto en la etapa de selección pero que aprobaron cada una de las fases y etapas. Dicha lista de prelación tendrá una vigencia de doce meses.

Lo anterior, con el propósito de, en caso de existir una vacante en alguna dependencia u organismo de la Administración Pública, puedan optar por esta

modalidad para cubrir la misma, siempre y cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

- I. Que una persona del servicio público hubiere resultado ganadora de un concurso y, por cualquier causa, se separe del puesto dentro de los doce meses siguientes a su nombramiento;
- II. En los casos en que se acredite que el puesto vacante es de alta rotación; y
- III. Que como resultado de un concurso, se hubiere generado una vacante del rango inmediato inferior en la misma área, o existan otras de igual rama de cargo o puesto, susceptible de ocuparse con las y los finalistas de ese concurso.

En estos supuestos el proceso de selección consistirá en desahogar de manera directa la etapa de entrevista y, en su caso, determinar sobre la selección de la persona ganadora.

Cuando la convocatoria sea modalidad cerrada, y el concurso se declare desierto, se deberá emitir nueva convocatoria dirigida a toda persona interesada.

**Artículo 64.-** En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del Estado o demarcación municipal, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, las personas titulares de las dependencias u organismos, o de la Oficialía Mayor respectiva u homóloga en las entidades paraestatales y las administraciones municipales, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier persona del servicio público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento del Instituto o la persona titular de la administración municipal, en un plazo no mayor de quince días hábiles, informando las razones que justifiquen el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

### **Sección Quinta**

#### **Del Subsistema de Desarrollo Profesional**

**Artículo 65.-** Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual el personal del servicio público de carrera con base en el mérito podrá ocupar plazas

vacantes de igual o mayor jerarquía en cualquier dependencia u organismo de la Administración Pública y en las instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.

**Artículo 66.-** Las dependencias y organismos, en coordinación con el Instituto o la persona titular de la administración municipal, integrarán el Subsistema de Desarrollo Profesional y deberán, a partir del Catálogo, establecer trayectorias de ascenso y promoción, así como sus respectivas reglas a cubrir por parte del personal del servicio público de carrera.

**Artículo 67.-** Las personas que sean del servicio público de carrera podrán acceder a un cargo del Sistema de mayor responsabilidad o jerarquía, una vez cumplidos los procedimientos de reclutamiento y selección contenidos en esta Ley.

Para estos efectos, el Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional deberá tomar en cuenta el puntaje otorgado a la persona del servicio público en virtud de sus evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emita el Instituto o la persona titular de la administración municipal.

Para participar en los procesos de promoción, el personal del servicio público de carrera deberá cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que, para el caso, se establezcan en las convocatorias respectivas.

**Artículo 68.-** Cada persona del Servicio Público de Carrera en coordinación con la dependencia u organismo correspondiente, de conformidad con los lineamientos que para tal efecto emita el Instituto o la persona titular de la administración municipal, podrá definir su plan de carrera partiendo del perfil requerido para desempeñar los distintos cargos de su interés.

**Artículo 69.-** La movilidad en el Sistema podrá seguir las siguientes trayectorias:

I. Vertical o trayectorias de especialidad que corresponden al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y

II. Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, el personal del servicio público de carrera que ocupe cargos equiparables podrá optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.



**Artículo 70.-** Cuando por razones de reestructuración de la Administración Pública, desaparezcan cargos del Catálogo de puestos y hayan personas que cesen en sus funciones, el Sistema procurará reubicarlos al interior de las dependencias o en cualquiera de las entidades con quienes mantenga convenios, otorgándoles prioridad en un proceso de selección.

**Artículo 71.-** El personal del servicio público de carrera, previa autorización de la persona superior jerárquica y del Instituto o la persona titular de la administración municipal, podrán realizar el intercambio de sus respectivos cargos para reubicarse en otra ciudad, dependencia u organismo. Los cargos deberán ser del mismo nivel y perfil de acuerdo al Catálogo correspondiente.

**Artículo 72.-** Los cargos deberán relacionarse en su conjunto con las categorías de sueldo que les correspondan, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, existan condiciones salariales proporcionales y equitativas.

**Artículo 73.-** Las áreas, en apego a las disposiciones que al efecto emita el Instituto o la persona titular de la administración municipal, podrán celebrar convenios con autoridades federales, estatales, municipales, y organismos públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles requeridos, con el fin de fortalecer el proceso de desarrollo profesional del personal del servicio público de carrera y de ampliar sus experiencias.

### **Sección Sexta**

#### **Del Subsistema de Capacitación y Certificación**

**Artículo 74.-** La Capacitación y la Certificación de Capacidades son los procesos mediante los cuales el personal del servicio público de carrera es inducido, preparado, actualizado y certificado para desempeñar un cargo en la Administración Pública. El Instituto o la persona titular de la administración municipal, emitirá las normas que regularán este proceso en las áreas.

Será obligatorio para el personal del servicio público de carrera cursar los programas de capacitación y actualización que establezca el Instituto o la persona titular de la administración municipal, acorde a la propuesta efectuada por la dependencia u organismo correspondiente a la que esté adscrito, y su aprobación será requisito indispensable para permanecer en el puesto y en el Sistema.

**Artículo 75.-** El Instituto o la persona titular de la administración municipal, con base en la detección de las necesidades elaborada por las áreas requirentes, establecerán programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y calidad, y para el de las personas que forman parte del Sistema.

Dichos programas podrán ser desarrollados por una o más áreas y deberán contribuir a la mejoría en la calidad de los bienes o servicios que se presten.

El Reglamento y disposiciones administrativas que para el efecto se emitan, establecerán los requisitos de calidad exigidos para impartir la capacitación y actualización.

**Artículo 76.-** La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño del personal del servicio público de carrera en los distintos cargos;

II. Preparar al personal del servicio público para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y

III. Certificar a quienes integran el servicio profesional de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.

**Artículo 77.-** El programa de capacitación tiene como propósito que el personal del servicio público de carrera domine los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.

El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezca el Instituto o la persona titular de la administración municipal, con base en la detección de las necesidades de capacitación que identifiquen las áreas requirentes. Se otorgará un puntaje al personal del servicio público de carrera que los acrediten.

**Artículo 78.-** El personal del servicio público de carrera podrá solicitar su ingreso en distintos programas de capacitación con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar a futuro distintas posiciones dentro del Sistema o entidades públicas o privadas con las que se celebren convenios, siempre y cuando corresponda a su plan de carrera.

**Artículo 79.-** Las dependencias u organismos, en apego a las disposiciones que al efecto emita el Instituto o la persona titular de la administración municipal, podrán celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados para que impartan cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación del personal del servicio profesional de carrera.

**Artículo 80.-** El Instituto o la persona titular de la administración municipal determinarán la forma y términos en que se otorgará el apoyo institucional necesario para que el personal del servicio profesional de carrera tenga acceso o

continúe con su educación formal, con base en sus evaluaciones y conforme a la disponibilidad presupuestal.

La persona del Servicio Público de Carrera que haya obtenido una beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.

Si la beca es otorgada por la propia área, la persona del Servicio Público de Carrera quedará obligada a prestar sus servicios en ella por un periodo igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados. En caso de separación, antes de cumplir con este periodo, deberá reintegrar en forma proporcional a los servicios prestados, los gastos erogados por ese concepto a la dependencia.

**Artículo 81.-** Las personas del servicio profesional de carrera deberán ser sometidas a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine el Instituto o la persona titular de la administración municipal, por lo menos cada dos años. Las evaluaciones deberán acreditar que la persona del servicio público ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil y aptitudes requeridos para el desempeño de su cargo.

Esta certificación será requisito indispensable para la permanencia de una persona del servicio público de carrera en el Sistema y en su cargo.

**Artículo 82.-** Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de una persona del Servicio Público de Carrera no sea aprobatorio deberá presentarla nuevamente. En ningún caso, ésta podrá realizarse en un periodo menor a 60 días naturales y superior a los 120 días transcurridos después de la notificación que se le haga de dicho resultado.

El área a la que pertenezca la persona del servicio público deberá proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

De no aprobar la evaluación, se procederá a la separación de la persona del Servicio Público de Carrera de la Administración Pública y, por consiguiente, causará baja del Registro.

### **Sección Séptima**

#### Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

**Artículo 83.-** La Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas al personal del servicio público, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

**Artículo 84.-** La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

I. Valorar el comportamiento del personal del servicio público de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;

II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley;

III. Aportar información para mejorar el funcionamiento del área en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;

IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en el ámbito del área, y

V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley, su Reglamento, y las disposiciones administrativas que para tal efecto se emitan por el Instituto o la persona titular de la administración municipal.

**Artículo 85.-** Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que se entrega a la persona del Servicio Público de Carrera de manera extraordinaria con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia.

Las percepciones extraordinarias en ningún caso se considerarán un ingreso fijo, regular o permanente ni formarán parte de los sueldos u honorarios que percibe en forma ordinaria el personal del servicio público.

El Reglamento de esta Ley, y las disposiciones administrativas que para tal efecto se emitan por el Instituto o la persona titular de la administración municipal, determinará el otorgamiento de estas compensaciones de acuerdo al nivel de cumplimiento de las metas comprometidas.

Los reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor del personal del servicio público de carrera estarán siempre sujetos a la disponibilidad presupuestal de la administración pública estatal y municipales.

**Artículo 86.-** El Instituto o la persona titular de la administración municipal emitirá los lineamientos para el otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor del personal del servicio público de su dependencia.

Se consideran sujetos de mérito, aquellas personas del servicio público de carrera que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de

acciones sobresalientes. Estos quedarán asentados en el Registro y se tomarán en cuenta dentro de las agendas individuales de desarrollo.

**Artículo 87.-** El Instituto o la persona titular de la administración municipal, en coordinación con las dependencias u organismos, realizarán las descripciones y evaluaciones de los puestos que formen parte del Sistema. Asimismo, establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de las dependencias.

Las evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia de una persona del Servicio Público de Carrera en el Sistema y en su puesto.

### **Sección Octava**

#### Del Subsistema de Separación

**Artículo 88.-** La separación del cargo de la persona del Servicio Público de Carrera, se entiende como la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos.

**Artículo 89.-** El nombramiento de las personas del servicio profesional de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las áreas, por las siguientes causas:

I. Renuncia formulada por la persona del servicio público;

II. Defunción;

III. Sentencia ejecutoriada que imponga a la persona del servicio público una pena que implique la privación de su libertad;

IV. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley le asigna;

La valoración anterior deberá ser realizada por el Instituto o la persona titular de la administración municipal de conformidad con el Reglamento de esta Ley, así como las disposiciones administrativas que para tal efecto se emitan respetando la garantía de audiencia de la persona del servicio público;

V. Hacerse acreedora a sanciones establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas del personal del servicio público que impliquen separación del servicio o reincidencia;

VI. No aprobar en dos ocasiones la evaluación de desempeño, en los términos que señale el Reglamento, y las disposiciones administrativas que para tal efecto se emitan;

La persona titular de la Oficialía Mayor o departamento homólogo en las áreas deberá dar aviso de esta situación al Instituto o la persona titular de la administración municipal.

**Artículo 90.-** La licencia es el acto por el cual una persona del Servicio Público de Carrera, previa autorización del Instituto o la persona titular de la administración municipal, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que esta Ley le otorga.

Para que una persona del servicio público pueda obtener una licencia deberá tener una permanencia en el Sistema de al menos dos años y dirigir su solicitud por escrito al Instituto o la persona titular de la administración municipal, con el visto bueno del superior jerárquico. El dictamen de la solicitud deberá hacerse por escrito, de manera fundada y motivada.

La licencia sin goce de sueldo no será mayor a seis meses y sólo podrá prorrogarse en una sola ocasión por un periodo similar, salvo cuando la persona sea promovida temporalmente al ejercicio de otras comisiones o sea autorizada para capacitarse fuera de su lugar de trabajo por un periodo mayor.

La licencia con goce de sueldo no podrá ser mayor a un mes y sólo se autorizará por causas relacionadas con la capacitación de la persona del servicio público, vinculadas al ejercicio de sus funciones o por motivos justificados a juicio de la dependencia.

**Artículo 91.-** Para cubrir el cargo de la persona del Servicio Público de Carrera que obtenga licencia se nombrará una de similar naturaleza que actuará de manera provisional. La designación de la persona que ocupará dicho cargo se realizará conforme a las disposiciones reglamentarias que para tal efecto se expidan.

Aquellas personas del servicio profesional de carrera que se hagan cargo de otra función, deberán recibir puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

**Artículo 92.-** La pertenencia al servicio no implica inamovilidad del personal del servicio público de carrera y demás categorías en la administración pública, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en ésta o en otras leyes aplicables.

## **Sección Novena**

### **Del Subsistema de Control y Evaluación**

**Artículo 93.-** El Instituto o la persona titular de la administración municipal con apoyo de las áreas establecerá mecanismos de evaluación sobre la operación del Sistema a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento.

En el proceso a que hace referencia este artículo, participará el Consejo Consultivo, cuyas opiniones emitidas respecto del Sistema, serán vinculantes para las operadoras del mismo.

**Artículo 94.-** La evaluación de resultados de los programas de capacitación que se impartan se realizará con base en las valoraciones del desempeño del personal del servicio público que participó, buscando el desarrollo de la capacitación en la proporción que se identifiquen deficiencias.

**Artículo 95.-** Las dependencias y organismos desarrollarán la información necesaria que permita al Instituto o la persona titular de la administración municipal, evaluar los resultados de la operación del Sistema y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.

### **Título Tercero**

Disposiciones complementarias

#### **Capítulo Primero**

De los medios de impugnación

**Artículo 96.-** En contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección en los términos de esta Ley, la persona interesada podrá interponer en los plazos y términos contenidos en dichos ordenamientos, los recursos establecidos en la Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Chihuahua.

Dichos medios de impugnación se tramitarán ante el Instituto o la persona titular de la administración municipal, y versarán exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

#### **Capítulo Segundo**

De las Competencias

**Artículo 97.-** Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje competentes conocerán los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y organismos, en el ámbito estatal o municipal, y las personas servidoras públicas sujetos a esta Ley.

En estos casos, tendrá aplicación la normatividad laboral a que se encuentre sujeto el personal del servicio público que pertenezca al sistema.

## **Transitorios**

**Artículo Primero.** - Esta Ley entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**Artículo Segundo.** - Se abrogan todas las disposiciones que se opongan al objeto de la presente Ley.

**Artículo Tercero.** - Los recursos humanos, financieros y materiales con que actualmente cuenta el Centro de Capacitación y Desarrollo dependiente de la Secretaría de Hacienda del Poder Ejecutivo del Estado, pasan a formar parte del patrimonio del Instituto de Profesionalización y Evaluación del Desempeño del Servicio Público.

**Artículo Cuarto.** - El personal que actualmente forma parte del Centro de Capacitación y Desarrollo de la Secretaría de Hacienda del Poder Ejecutivo del Estado, conservará todos sus derechos laborales adquiridos.

**Artículo Quinto.** - Las funciones atribuidas al Instituto de Profesionalización y Evaluación del Desempeño del Servicio Público, se entienden conferidas a quienes esta Ley otorga la dirección del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en las administraciones de los Municipios del Estado de Chihuahua.

**Artículo Sexto.** - El Sistema deberá iniciar operaciones en un plazo no mayor a un año para el caso de la Administración Pública Estatal y de dos años para las administraciones municipales.

**Artículo Séptimo.** - Cada dependencia u organismo, conforme a los criterios que emita el Instituto o la persona titular de la administración municipal, iniciará la operación del Sistema de manera gradual, condicionado al estudio que se realice sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos, perfiles, acuerdos y convenios necesarios para la implementación del Sistema, sin excederse del plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

**Artículo Octavo.** - A la entrada en vigor de la Ley, todo el personal del servicio público de confianza en funciones sujetas a la misma, será considerado de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine el Instituto o la persona titular de la administración municipal, en coordinación con las dependencias y organismos, para su ingreso al Sistema.

Para estos efectos, el Instituto o la persona titular de la administración municipal, deberán impartir cursos de capacitación en las materias objeto del cargo que desempeñen.



Ninguna persona del servicio público de confianza en funciones sujeta a la presente Ley podrá ser considerada de Carrera antes de dos años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

**Artículo Noveno.** - Los Consejos Consultivos deberán estar integrados a más tardar dentro de los 90 días siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley.

**Artículo Décimo.** - La contravención a esta disposición será causa de responsabilidad de la persona del servicio público que haya autorizado nombramientos sin apearse al proceso de ingreso contenido en la presente Ley y motivará su nulidad inmediata.

**Artículo Décimo primero.** - El personal del servicio público de las dependencias u organismos que a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley tengan en operación un sistema equivalente al del Servicio Profesional de Carrera que se fundamenta en disposiciones que no tengan el rango de ley o reglamento, deberá sujetarse a este ordenamiento en un plazo de 180 días contados a partir de la iniciación de su vigencia.

**Artículo Décimo Segundo** A efecto de no entorpecer la implementación y operación del Sistema, el Comité Central de Selección y Desarrollo Profesional podrá funcionar temporalmente sin personal de carrera hasta que se cuente con este en la propia área.

**Artículo Décimo Tercero.** - La Secretaría de Hacienda o las personas titulares de las administraciones municipales, harán las previsiones necesarias en el proyecto anual de Presupuesto de Egresos respectivo para cubrir las erogaciones que deriven de la aplicación de esta Ley con cargo al presupuesto de cada área de la Administración Pública.

**Artículo Décimo Cuarto.** - Para la integración inmediata y la subsecuente operatividad de los consejos a que se refieren los artículos 20 y 35 de la presente Ley, las personas integrantes de los mismos cuyo nombramiento sea mediante convocatoria pública, serán elegidas por única ocasión a invitación del titular del Poder Ejecutivo o de la persona que presida la Administración Municipal.

## TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO.** -El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** – Se abrogan todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.