

Hermosillo Sonora, 26 de septiembre de 2011

Honorable Congreso del Estado de Sonora

P r e s e n t e.-

El suscrito, Diputado Damián Zepeda Vidales, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LIX Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 53, fracción III, de la Constitución Política del Estado libre y Soberano de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, someto a la consideración de esta Asamblea la siguiente iniciativa de **Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Sonora**, sustentada al tenor de la siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

Los integrantes de un gobierno en un estado o una nación deben buscar ante todo el desarrollo, seguridad, atención de necesidades y generación de oportunidades de su población.

A nivel internacional y nacional la sociedad ha impulsado y reclamado gobiernos institucionales, modernos, y eficaces, que cuenten con administraciones orientadas a la prestación de servicios públicos eficientes, oportunos y de calidad, y sobretodo que respondan a las demandas de la ciudadanía.

En el mismo sentido la planeación con visión de largo plazo ha permitido a algunas naciones y estados desarrollarse e incrementar sus niveles de competitividad, avanzando con rumbo definido y metas claras, estableciendo programas específicos para lograr los niveles de desarrollo y generación de oportunidades deseados. Para ello, la continuidad en

la implementación de sus políticas públicas representa una característica indispensable para el éxito de su visión de largo plazo.

Una alternativa y herramienta utilizada a nivel internacional y nacional para incrementar el nivel de profesionalismo de los funcionarios públicos, los servicios que prestan, y coadyuvar al éxito de la planeación con visión de largo plazo mediante la continuidad de políticas públicas, han sido la implementación de los llamados servicios civiles o profesionales de carrera.

A nivel federal, actualmente contamos con una Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública, la cual tiene los propósitos fundamentales de lograr una administración pública eficiente y eficaz, con capacidad técnica y profesional para el servicio público que garantice el funcionamiento adecuado de las instituciones para la ejecución de planes y programas, así como el logro de las metas del Poder Ejecutivo Federal. Dicha Ley fue presentada el 03 de abril de 2003 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Abril de 2003, con dos reformas a la misma, la primera llevándose a cabo el 28 de junio de 2005 y publicándose el 01 de septiembre de 2005, y la segunda presentándose el 22 de noviembre de 2005 y publicándose el 09 de enero de 2006; lo anterior para su debido perfeccionamiento.

De igual forma, a nivel estatal, diversas entidades cuentan ya con mecanismos similares que permiten la profesionalización de los servidores públicos. Entre ellos tenemos al Distrito Federal, Guanajuato, Aguas Calientes, Baja California Sur, Zacatecas, Veracruz y Quintana Roo, por mencionar algunos.

Debido a las buenas experiencias que se han obtenido a nivel federal y estatal por la creación de las Leyes antes mencionadas, y en el afán de brindar a los Sonorenses certidumbre de que sus funcionarios públicos son aptos y adecuados para desempeñar el cargo bajo su responsabilidad y por consecuencia generar mayor competitividad en el Estado, al tiempo de coadyuvar a la continuidad de políticas públicas y garantizar estabilidad de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, es que considero necesario crear una Ley del Servicio Profesional de Carrera a nivel Estatal.

La presente iniciativa de ley tiene por objeto establecer las bases de organización, funcionamiento, control y evaluación y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Sonora, conforme a los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, responsabilidad, equidad y competencia al merito.

Al efecto, vale la pena destacar que las entidades paraestatales de la administración pública estatal podrán establecer sus propios sistemas de Servicio Profesional de Carrera tomando como base los principios de la presente Ley. Incluso, en nuestra opinión y previa valoración correspondiente, el futuro legislador debería en un periodo de tiempo razonable considerar adecuada la implementación del Servicio Profesional de Carrera para dichas entidades, aprovechando con ello las experiencias obtenidas del proceso de implantación en la Administración Pública Centralizada, situación que ya es aplicable para el caso de algunas entidades de México.

De igual forma es conveniente señalar que el transitorio de la presente ley establece que el legislador deberá incluirlos en un periodo no mayor de 3 años después de publicada la ley, tomando en consideración la población de los municipios.

Acorde a nuestra iniciativa, el objetivo general del Sistema de Servicio Profesional de Carrera es "garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, aptitud, calidad, desarrollo permanente, imparcialidad, estabilidad laboral, y tiene como objetivo primordial garantizar un servicio eficiente y eficaz a la ciudadanía mediante el impulso y promoción del personal."

Es decir, estableciendo el Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Estatal Centralizada en la entidad, podremos asegurar a la sociedad sonorenses la equidad e igualdad de oportunidades para acceder a la función pública con base en el mérito, contando con un esquema transparente de nombramientos que garantice tener los mejores perfiles y capacitación constante en el gobierno en beneficio de nuestro estado.

A continuación exponemos algunas de las características generales del Servicio Profesional de Carrera:

❖ **Principios rectores:**

- legalidad,
- eficiencia,
- objetividad,
- calidad,
- imparcialidad,
- equidad,
- responsabilidad, y
- competencia por merito.

❖ **Objetivos específicos:**

- ✓ Fomentar una cultura de servicio y eficiencia en los servidores públicos;
- ✓ Mejorar la calidad en la prestación del servicio público;
- ✓ Dar continuidad a los planes, programas y demás acciones de gobierno que inciden en la ciudadanía;
- ✓ Propiciar el ingreso al servicio público en base al merito y la igualdad de oportunidades;
- ✓ Impulsar la permanencia y promoción en empleo a través de la capacidad, profesionalización y especialización;

❖ **Ventajas:**

- Permite al Gobierno y a los ciudadanos sonorenses contar con los mejores elementos en el servicio público, con perfiles adecuados para su nivel de responsabilidad y características del puesto;
- Hace a un lado esquemas de nombramientos por compromisos o amiguismos;
- Asegura ingreso de los servidores públicos basados en meritos, en igualdad de oportunidades y transparencia;
- Da estabilidad en el empleo al servidor público en base a resultados obtenidos, sin generar inamovilidad;
- Fomenta la eficiencia del servicio público estableciendo esquemas de mejora continua, indicadores de gestión y capacitación constante;
- Permite dar continuidad en las políticas públicas y programas de gobierno. Uno de los principales problemas del gobierno es precisamente que cada 3 o 6 años se reinventan las necesidades y planes estatales;
- Impulsa la profesionalización y desarrollo profesional de los servidores públicos;
- Mejora la prestación de los servicios públicos al contar con personal altamente calificado para desarrollarlos;
- Impulsa el incremento de la competitividad del Gobierno en beneficio de la competitividad del estado, entre otros.

Si efectuamos con éxito todo lo anterior podremos otorgar al ciudadano mejores servicios y resultados.

❖ **Características adicionales:**

- ✓ El sistema busca la creación de un cuerpo de funcionarios del Estado, encargados de llevar a cabo las políticas públicas del ejecutivo ajeno a cuestiones políticas o partidistas, evitando que en cada cambio de administración haya una rotación de funcionarios más allá de los que requiere el gobernante el turno sustituir para dirigir y orientar las políticas públicas según su programa y oferta electoral.
- ✓ Pretende desarrollar un sistema de recursos humanos de muy alta calidad que permita atraer, retener, formar y motivar a los mejores talentos del Estado en el servicio público. De esta manera la Administración Pública será no solo un pilar democrático sino uno de los factores más importantes de competitividad en el Estado.
- ✓ Establece un sistema permanente e imparcial de evaluación y capacitación que regula el ingreso y promoción de los servidores de la administración pública, con base en criterios objetivos, imparciales y equitativos.
- ✓ Genera transparencia en la administración y promueve la eficiencia, eficacia y modernización del gobierno.

❖ **Como funciona:**

- La Secretaria de la Contraloría General del Estado dirige y coordina el sistema, estableciendo guías y lineamientos para su operación y manteniendo diversas facultades para su operación;
- Las dependencias determinan las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos del Gobierno del Estado;
- Para cada puesto existente en la Administración Pública se establecen perfiles, requisitos y funciones;

- Cuando existe una vacante se publica en el Boletín Oficial del Estado una convocatoria pública abierta (cualquier interesado o servidores públicos), y en el portal electrónico que para el efecto se desarrolle.
- Se informa en específico para cada vacante que vaya surgiendo:
 - Perfil requerido (escolaridad o áreas de conocimientos, experiencia, entre otras),
 - Lugar, fechas y lineamientos generales de los exámenes,
 - Capacidades requeridas,
 - Condiciones específicas del puesto (Lugar de adscripción, etc)
- Se establece un portal de internet por el cual se registran los datos generales y curriculares de los interesados en concursar alguna plaza, se lleva a cabo el registro al concurso en mención y se da seguimiento al proceso de una forma transparente.
- Se establece un Consejo General a nivel estatal como órgano máximo en relación al sistema, así como Comités Técnicos de Profesionalización por dependencias para dar seguimiento a los procesos y en general a la implementación del sistema.
- Por cada concurso de cada plaza se establece un Comité Técnico de Selección integrado por el Superior Jerárquico de la plaza, el encargado de recursos humanos de la dependencia y un representante de la Contraloría.
- Se llevan a cabo los exámenes y evaluaciones requeridas con total transparencia e imparcialidad. A nivel federal se utiliza en la mayoría de ellos medios electrónicos que permitan conocer el resultado de forma inmediata y eviten la discrecionalidad en la evaluación.
- Se establece un sistema de puntuación que toma en cuenta:
 - Revisión curricular

- Exámenes de conocimientos y de habilidades
 - Evaluación de experiencia
 - Valoración del merito
 - Entrevista
- Se establece puntaje mínimo obligatorio para poder continuar las diversas etapas.
 - El Comité Técnico toma la decisión del nombramiento en base a resultados.
 - Se establece un Registro Único del Servicio Profesional de Carrera.
 - Existen puestos de designación directa que por sus características no están sujetos al procedimiento ordinario de ingreso sino que son de libre designación:
 - Secretarios, Subsecretarios, Directores Generales, y su correspondiente Gabinete de Apoyo (particulares, comunicación social, asesores), personal de la Oficina del Ejecutivo, procuración de justicia, seguridad pública, personal docente, medico, paramédico, enfermeras y grupos afines, sindicalizados, honorarios, áreas que se determinen como estratégicas por el Consejo, entre otros.
 - Adicionalmente, se permiten nombramientos de libre designación temporales en caso de excepción por un tiempo máximo de 10 meses. No obstante en un tiempo determinado en la ley a partir del nombramiento debe de iniciar el proceso de concurso de la plaza en mención.
 - Para los servidores públicos de confianza que ya se encontraban dentro de la administración pública se les considera como de libre designación hasta en tanto reciban la capacitación correspondiente y efectúen las evaluaciones requeridas para ser nombrados servidores públicos de carrera con todos sus beneficios, en caso de resultar aprobatorio. Para ello el tiempo de 10 meses no aplica.

- Para todos los integrantes del sistema, se desarrolla un proceso de capacitación y mejora continua de habilidades técnicas específicas, conocimientos de administración pública, entre otros, directamente relacionados con su puesto. Lo anterior en colaboración con Universidades locales y centros de investigación.

Con ello se logra un proceso transparente de ingreso y permanencia en base a resultados, impactando directamente en la profesionalización de los recursos humanos del gobierno y por ende en mejor servicio al sonorense.

❖ **Subsistemas:**

El Sistema comprende los siguientes Subsistemas que regulan su operación:

- I.** Subsistema de Planeación de Recursos Humanos: Determinará en coordinación con las dependencias, 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 candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;
- III.** Subsistema de Desarrollo Profesional: Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, 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 de los servidores públicos pertenecientes al Sistema;

- IV.** Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades: Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:
- a.** Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Centralizada 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;
 - e.** Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas; y,
 - 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 de los servidores públicos 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 servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, y
- VII.** Subsistema de Mejora Continua. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la evaluación, monitoreo, verificación sobre la operación del Sistema, a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento y mejora continua.

❖ **Propuesta específica de implementación para Sonora:**

- ✓ Se propone la homologación a nivel estatal de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, para así crear la correspondiente Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Centralizada del Estado de Sonora, con aplicación para los siguientes puestos de confianza:
 - Directores de Área
 - Subdirectores
 - Jefes de Departamento
 - Aquellos rangos de menor jerarquía que sean considerados por el tabulador, catalogo o disposiciones normativas aplicables, trabajadores de confianza;
 - Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea su denominación.
- ✓ La Secretaria de la Contraloría del Estado de Sonora será la responsable de operar el sistema del servicio profesional de carrera.
- ✓ Cada dependencia administrará el sistema en la esfera de su competencia, acorde a la normatividad que dicte la Contraloría.
- ✓ En contra de las resoluciones emitidas o actos desarrollados con motivo de la aplicación del Sistema, el interesado podrá interponer ante la Secretaría recurso de inconformidad, en los términos de la Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Sonora.

- ✓ La ley entrara en vigor un año posterior a su publicación, para efectos de que la Contraloría y dependencias lleven a cabo los trámites necesarios para su correcta implementación;
- ✓ Se tendrán 180 días con posterioridad a su entrada en vigor para publicar el reglamento respectivo;
- ✓ El Sistema iniciara operaciones de manera gradual debiendo operar en su totalidad en un periodo máximo de 3 años.
- ✓ La Administración Pública Paraestatal podrá desarrollar sus propios sistemas basados en la presente ley.
- ✓ Se establece la obligatoriedad para el legislador futuro de incorporar a los municipios en un plazo que no exceda de 3 años contados a partir de la publicación de la presente ley, tomando en consideración la población y características de los mismos.

Por todo lo anteriormente señalado me es grato presentar iniciativa de Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Sonora, reiterando que la misma toma como base la legislación federal en la materia. Es mi opinión que en aquellos casos en que una legislación se considere adecuada a nivel federal se debe impulsar la homogenización de la normatividad a nivel nacional, claro está, con las adecuaciones pertinentes para cada caso. En esta ocasión, una vez revisadas todas las legislaciones y normatividades estatales que regulan la materia, como lo son del Distrito Federal, Zacatecas, Veracruz, Quintana Roo, Aguascalientes, Baja California Sur, Guanajuato, entre otras, y la propia legislación federal, consideramos ésta última como aquella que de manera más adecuada regula el tema. Es por este motivo que fue respetado al máximo el articulado y estructura de la misma, realizando solo aquellas modificaciones y aclaraciones consideradas pertinentes derivadas principalmente de las citadas legislaciones estatales, la propia reglamentación federal, casos de éxito y fracaso

conocidos en el tema, experiencia personal en el tema y consideraciones valoradas relevantes para Sonora por un servidor.

Finalmente, es importante dejar asentado que con la presente iniciativa de Ley se traería consigo la posibilidad de dar un gran paso, ya que como representantes de todas (os) los Sonorenses daremos un gran impulso a la profesionalización y enfoque a resultados del Servicio Público en el estado. Con esta Ley, estableceremos un sistema operativo, moderno y eficiente para administrar los recursos humanos del Estado, como el mejor instrumento de cambio para la modernización de nuestro país y elevaremos la productividad de los Servidores Públicos, así como la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios a cargo de la Administración Pública Estatal.

Por todo lo anteriormente expuesto, someto a consideración del H. Congreso del Estado la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se expide la:

LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA CENTALIZADA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA.

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES.

Capítulo único De la naturaleza y objeto de la Ley

Artículo 1.- La presente ley tiene por objeto establecer las bases de organización, funcionamiento, control y evaluación y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Sonora, conforme a los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, responsabilidad, equidad y competencia al merito.

Las entidades paraestatales de la administración pública estatal podrán establecer sus propios sistemas de Servicio Profesional de Carrera tomando como base los principios de la presente Ley.

Artículo 2.- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito, aptitud, calidad, desarrollo permanente, imparcialidad, estabilidad laboral, y tiene como objetivo primordial garantizar un servicio eficiente y eficaz a la ciudadanía mediante el impulso y promoción del personal.

La Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora se apoyará en las unidades administrativas que determine para efectos de programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema.

Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. Sistema: El Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Estatal Centralizada;
- II. Administración Pública: Administración Pública Estatal Centralizada según la Ley Orgánica de Administración Pública del Estado.
- III. Secretaría: Secretaría de la Contraloría General.
- IV. Catalogo: El Catalogo General de Puestos de la Administración Pública Estatal
- V. Consejo: Consejo Consultivo del Sistema;
- VI. Servidor Público de Carrera: Persona física integrante del Sistema que haya cumplido con los procesos de incorporación o ingreso, que desempeña un de los puestos de la Administración Pública Estatal centralizada, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia.
- VII. Comités: Comités Técnicos de Profesionalización y de Selección de cada dependencia;
- VIII. Registro: Registro Único del Servicio Público Profesional;
- IX. Dependencia: Cada una de las partes que integran la Administración Pública Estatal Centralizada, incluyendo sus órganos desconcentrados
- X. Tabulador: Tabulador de puestos y de salarios vigentes realizado por la Secretaria de Hacienda;
- XI. Unidad de Recursos Humanos: A las Direcciones Generales de Recursos Humanos o unidades administrativas encargadas de la administración de los recursos humanos de las dependencias, cualquiera que sea su nivel o denominación;
- XII. Unidad de Administración: A las Direcciones Generales de Administración o unidades administrativas responsables de la administración de los recursos de cada dependencia, cualquiera que sea su nivel o denominación;
- XIII. Servidor público de libre designación: La persona física que desempeña un puesto de libre designación y que no forma parte del Servicio Profesional de Carrera, pero está sujeto a los procedimientos de evaluación del desempeño.
- XIV. Puestos de designación directa: Aquellos puestos que no están sujetos al procedimiento ordinario de ingreso descrito por la Ley, en virtud de que la designación o nombramiento de su titular se encuentra previsto expresamente en alguna disposición normativa como de libre designación;

Artículo 4.- Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares.

Los servidores públicos eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señala el artículo 34 y aquellos que ingresen por motivo de un

convenio. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema, ni tampoco aquellos que ingresen por motivo de un convenio de intercambio.

Los servidores públicos titulares son aquellos que han obtenido el nombramiento correspondiente por haber cumplido con los requisitos y evaluaciones que se hayan establecido para este propósito. El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley, su Reglamento y las disposiciones aplicables.

Artículo 5.- El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes rangos:

- a) Director de Área;
- b) Subdirector de Área;
- c) Jefe de Departamento,
- d) Aquellos rangos de menor jerarquía que sean considerados por el tabulador, catalogo o disposiciones normativas aplicables, trabajadores de confianza;

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé.

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.

La Secretaría, en el ámbito de sus atribuciones deberá emitir los criterios generales para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación, en los términos establecidos por la presente ley.

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

Artículo 6.- Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Centralizada del Estado podrán tener 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 trabajador de base será necesario contar con licencia o haberse separado de la plaza que ocupa, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones

Artículo 7.- El Gabinete de Apoyo es la unidad administrativa adscrita a los Secretarios, Subsecretarios, Titulares de Unidades de Administración, Titulares de Órganos Desconcentrados, Directores Generales, o sus equivalentes, para desempeñar un cargo o comisión en las secretarías particulares, coordinaciones de asesores, coordinaciones de

comunicación social y servicios de apoyo, de cualquier nivel de conformidad con el presupuesto autorizado.

Los servidores públicos que formen parte de los Gabinetes de Apoyo serán nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico inmediato.

Las estructuras de los Gabinetes de Apoyo deberán ser autorizadas por la Secretaría la cual tendrá 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, y
- b) La prohibición de que estos Gabinetes de Apoyo ejerzan atribuciones que por ley competan a los servidores públicos de carrera.

Artículo 8.- No serán considerados como Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública Estatal, sino que son de Designación Directa son los siguientes:

- I. Los electos por vía de sufragio, directa o indirectamente;
- II. Los niveles de Secretarios, Subsecretarios, Titulares de las unidades administrativas de las dependencias, Titulares de organismos desconcentrados, Directores Generales, o rangos equivalentes a los anteriores;
- III. El personal considerado como gabinete de apoyo, en los términos de la presente ley;
- IV. El Personal que preste sus servicios en la Oficina del Titular del Poder Ejecutivo del Estado, así como los miembros del sistema de seguridad pública y procuración de justicia, los cuales se regulan por las disposiciones normativas específicas aplicables;
- V. El personal docente de los modelos de educación preescolar, básica, media superior y superior;
- VI. El personal de las ramas médica, paramédica, enfermeras y grupos afines a los anteriores, que están adscritos a la Administración Pública Centralizada del Estado y que tengan un sistema escalafonario;
- VII. El personal que sea sindicalizado y que labore en la Administración Pública Centralizada del Estado;
- VIII. Los que presten sus servicios a la Administración Pública Centralizada del Estado, mediante contrato de servicios profesionales, sujetándose al pago por honorarios;
- IX. Los que estén adscritos a un servicio civil de carrera establecido en disposiciones normativas específicas aplicables;
- X. Aquellas áreas determinadas como estratégicas por el Consejo, en virtud de las funciones y responsabilidades inherentes al puesto, a solicitud de los Comités;

Artículo 9.- 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 servidor público de carrera.

TÍTULO SEGUNDO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA

Capítulo Primero De los Derechos

Artículo 10.- Los servidores públicos de carrera tendrán 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 Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;
- III. Percibir las remuneraciones que disponga el tabulador, 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 de selección cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;
- IX. Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma;
- 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 y demás disposiciones aplicables.

Capítulo Segundo De las Obligaciones

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

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, honradez, responsabilidad, confidencialidad, eficacia e institucionalidad, objetividad, calidad, imparcialidad y equidad.
- 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, documentación y capacitación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo 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. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio;
- XI. No desempeñar dentro de su horario de trabajo ningún otro empleo, cargo o comisión, que no sea de carácter honorífico, académico o de investigación;
- XII. Desempeñar las funciones inherentes al cargo libre de prejuicios o de consideraciones personales, políticas, religiosas o de cualquier otra índole;
- XIII. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

Artículo 12.- Cada dependencia 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 de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios de Sonora y en las demás disposiciones laborales aplicables.

TÍTULO TERCERO

DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Capítulo Primero

Consideraciones Preliminares

Artículo 13.- El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Mejora Continua, que se precisan a continuación:

- I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará en coordinación con las dependencias, 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 candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;
- III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Contendrá los procedimientos para la determinación de planes individualizados de carrera de los servidores públicos, 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 de los servidores públicos pertenecientes al Sistema;
- IV.** Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades. Establecerá los modelos de profesionalización para los servidores públicos, que les permitan adquirir:
- a) Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Centralizada 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;
 - e) Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas; y,
 - 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 de los servidores públicos 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 servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos, y
- VII.** Subsistema de Mejora Continua. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la evaluación, monitoreo, verificación sobre la operación del Sistema, a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento y mejora continua.

El Reglamento determinará los órganos con que la Secretaría operará uno o más de los anteriores procesos.

Compete a las dependencias de la Administración Pública Centralizada del Estado administrar el Sistema en la esfera de su competencia con base en la normatividad expedida por la Secretaría.

Capítulo Segundo De la Estructura Funcional

Sección Primera Del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos

Artículo 14.- La Secretaría establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Sistema.

A través de sus diversos procesos, este 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. La Secretaría no autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en el Catálogo;
- II. Operará el Registro Único del Servicio Público Profesional;
- 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 de los servidores públicos sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos 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 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 los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes cargos establecidos en el Catálogo;
- V. Analizará el desempeño y los resultados de los servidores públicos y las dependencias, emitiendo las conclusiones conducentes;
- VI. Revisará y tomará en cuenta para la planeación de los recursos humanos de la Administración Pública Centralizada del Estado 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.

Sección Segunda

Del Registro Único del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 15.- El Registro Único del Servicio Público Profesional es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública Centralizada del Estado, y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias.

Los datos personales que en él se contengan serán considerados confidenciales.

Artículo 16.- El Registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño y separación de los miembros del Sistema.

Los Comités Técnicos de Profesionalización serán responsables de que la información correspondiente a sus respectivos servidores públicos esté integrada al Registro y que ésta se actualice, de conformidad con los procedimientos que establezca la Secretaría.

Artículo 17.- El Registro deberá incluir a cada servidor público que ingrese al Sistema.

El mismo será constantemente actualizado tomando en cuenta los procesos de capacitación y desarrollo, así como los resultados de las evaluaciones de éste y los demás subsistemas, a fin de determinar las necesidades de formación y desarrollo de los recursos humanos. Esta información permitirá también identificar al servidor público como candidato para ocupar vacantes de distinto perfil.

Artículo 18.- El Registro acopiará 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 a servidores públicos en los concursos.

Artículo 19.- Las dependencias, a través del Comité Técnico de Profesionalización, son responsables de la descripción de los perfiles y demás requerimientos de los puestos del Sistema que forman parte del Catálogo, así como de realizar las acciones necesarias para su registro y actualización en el Sistema, acorde a los criterios y bajo el procedimiento que para el efecto defina la Secretaría en las disposiciones normativas aplicables.

Artículo 20.- Será motivo de baja del Registro, la separación del servidor público del Sistema por causas distintas a la renuncia.

Capítulo Tercero Del Subsistema de Ingreso

Artículo 21.- El aspirante a ingresar al Sistema deberá cumplir, además de lo que señale la convocatoria respectiva, los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;
- II. No haber sido sentenciado 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 inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

No podrá existir discriminación o preferencia por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertinencia al servicio.

Artículo 22.- Reclutamiento es la primera fase del subsistema de ingreso y tiene por objeto captar a los aspirantes a ingresar al Servicio Profesional de Carrera, acorde a los perfiles y requisitos necesarios. Esta fase inicia con la expedición y publicación de la convocatoria correspondiente y concluye con la captación de los aspirantes que cumplan con los términos de la misma.

Artículo 23.- Para la ocupación de puestos de primer nivel de ingreso, el reclutamiento se llevara a cabo a través de convocatorias públicas abiertas en las que se integrarán las

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

Previo al reclutamiento, la Secretaría o las propias dependencias implementarán los mecanismos necesarios para promover la más amplia participación y atraer al mayor número de participantes en las convocatorias que emitan de conformidad con las disposiciones aplicables.

Artículo 24.- El mecanismo de selección para ocupar las plazas que no sean de primer nivel de ingreso será desarrollado por el Comité Técnico de Selección de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones relativas.

Artículo 25.- Los Comités Técnicos de Selección deberán llevar a cabo el procedimiento de selección para ocupar cargos de nueva creación mediante convocatoria pública abierta.

Artículo 26.- Cuando se trate de cubrir plazas vacantes distintas al primer nivel de ingreso, los Comités Técnicos de Selección deberán emitir convocatoria pública abierta. 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 los servidores públicos de carrera

Artículo 27.- Los aspirantes a servidores públicos eventuales únicamente participarán en los procesos de selección relativos a dicha categoría.

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

Artículo 28.- Se entenderá por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en el Boletín Oficial del Estado y en las modalidades que señale la presente ley o su Reglamento.

Las convocatorias señalarán en forma precisa:

- I. Los datos de la dependencia convocante;
- II. Las plazas en concurso, indicando la denominación del puesto, el nivel salarial, el lugar de adscripción y la descripción de funciones básicas;
- III. El perfil que deberán cubrir los aspirantes, así como los requisitos de carácter legal, académico, laboral u otros que se determinen;
- IV. Los lineamientos generales que se determinen para los exámenes;
- V. El lugar, fecha, hora y forma de entrega de la documentación correspondiente, de los exámenes, publicación de resultados y determinación.

El Reglamento de la presente ley establecerá aquellos casos de excepción en que la Secretaría podrá autorizar a los Comités Técnicos de Selección a realizar la convocatoria respectiva dirigida exclusivamente a la reserva de aspirantes de la dependencia convocante. Lo anterior cuando el Comité tenga conocimiento de que en la reserva existen personas con el perfil y requisitos adecuados para ocupar un puesto vacante, y que mediante dicha opción se eviten costos, pérdidas o la deficiencia en la prestación del servicio. La reserva de aspirante de la dependencia es integrada con los finalistas de concursos de la misma que no sean seleccionados, con el fin de ser considerados para ocupar un puesto vacante del mismo rango, homólogo o afín en perfil, o un puesto del rango inmediato inferior, cuando éste sea homólogo o afín en perfil, a aquél por el que hubieren concursado. La permanencia en la reserva tendrá una vigencia de un año, contado a partir de la publicación de los resultados del concurso correspondiente. La reserva sólo podrá ser considerada para procesos de selección en la propia dependencia.

Artículo 29.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es el garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo. Éstos deberán asegurar la participación en igualdad de oportunidades sin discriminación alguna donde se reconozca el mérito.

El procedimiento de selección de aspirantes comprenderá:

- I. Revisión curricular;
- II. Exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades;
- III. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de los candidatos;
- IV. Entrevistas, y
- V. Determinación.

Los comités técnicos de selección serán quienes determinen los resultados, pudiendo auxiliarse de expertos en la materia.

Artículo 30.- La Secretaría emitirá las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación, que serán utilizados para las diversas modalidades en el proceso de selección, de acuerdo con los preceptos de esta Ley y su Reglamento.

En congruencia con lo establecido en el párrafo anterior, los Comités Técnicos de Profesionalización establecerán las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección.

Para la calificación definitiva, los Comités Técnicos de Selección aplicarán estos instrumentos, conforme a las reglas específicas de valoración o sistema de puntaje que corresponda.

En cualquier caso, los comités pugnarán porque prevalezcan los principios rectores a los que hace referencia el artículo 1 de esta Ley. Asimismo, deberán garantizar los mecanismos y herramientas de evaluación sean confidenciales, objetivos, imparciales y confiables, así como asegurar el anonimato de los aspirantes hasta la evaluación de éstos por el Comité, acorde con esta Ley y su Reglamento.

Artículo 31.- El examen de conocimientos, grados académicos, cualidades personales, la experiencia y la aptitud en los cargos inmediatos inferiores de la vacante serán elementos determinantes en la valoración para ocupar un cargo público de carrera. Sin embargo, No será el elemento único de valoración el resultado del examen de conocimientos, excepto cuando los aspirantes no obtengan una calificación mínima aprobatoria.

Artículo 32.- Cada dependencia, en coordinación con la Secretaría y atendiendo a la normatividad aplicable, establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos, así como los exámenes de conocimientos y las evaluaciones de habilidades aplicables a cada puesto. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento de selección.

En la etapa de determinación, en igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia y, entre éstos, aquéllos cuyos puestos se encuentren en proceso de desaparición con motivo de una reestructuración. En los mismos términos se procurará el equilibrio entre ambos géneros.

Artículo 33.- Los candidatos seleccionados en la etapa de Determinación serán acreedores al nombramiento como Servidor Público 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 Técnico de Profesionalización, se le otorgará el nombramiento.

Artículo 34.- 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, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el titular de la unidad de administración respectiva u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público que cumpla con el perfil del puesto, 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, ni serán sujetos de evaluación del desempeño, sin embargo, tendrán preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de reclutamiento y selección si se concursa la plaza que ocupan. Los nombramientos temporales en los términos expresados en el presente artículo no podrán exceder de 10 meses.

Capítulo Cuarto

Del Subsistema de Desarrollo Profesional

Artículo 35.- Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual los Servidores Públicos de Carrera con base en el mérito tienen la posibilidad de ocupar plazas vacantes o de nueva creación, iguales o de mayor jerarquía, dentro de la misma dependencia o cualquier otra de la Administración Pública Centralizada del Estado, o instituciones con las cuales exista convenio para tal propósito.

Artículo 36.- Los comités técnicos de profesionalización, en coordinación con la Secretaría, 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 de los servidores públicos de carrera.

Artículo 37.- Los servidores públicos 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, los Comités deberán tomar en cuenta el puntaje otorgado al servidor 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 emitan los Comités.

Para participar en los procesos de promoción, los servidores profesionales de carrera deberán cumplir con los requisitos del puesto, aprobar las pruebas que, para el caso, establezcan los Comités en las convocatorias respectivas, y demás requisitos que se establezcan en el reglamento de la presente ley.

Artículo 38.- Cada Servidor Público de Carrera, en coordinación con el Comité técnico de profesionalización, podrá definir su plan de carrera partiendo del perfil requerido para desempeñar los distintos cargos de su interés.

Los Comités, a través de las unidades de recursos humanos de las dependencias, apoyarán a los servidores públicos de carrera en su elaboración, considerando las acciones requeridas para el fortalecimiento de su desarrollo profesional, experiencia en el servicio público, identificación de posibles trayectorias de ascenso y promoción en la propia dependencia u otras, entre otras.

Artículo 39.- 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, los servidores públicos de carrera que ocupen cargos equiparables podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

Artículo 40.- Cuando por razones de reestructuración de la Administración Pública, desaparezcan cargos del Catálogo de puestos y servidores públicos de carrera 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, en los términos de la presente ley y reglamento. Lo anterior siempre y cuando existan puestos vacantes afines al perfil del puesto del que es titular.

Artículo 41.- Los servidores públicos de carrera, previa autorización de su superior jerárquico y de la Secretaría, podrán realizar el intercambio de sus respectivos cargos para reubicarse en otra ciudad o dependencia. Los cargos deberán ser del mismo nivel y perfil de acuerdo al Catálogo. La institución u organismo con el que se haya suscrito el convenio deberá aceptar al servidor público de carrera sujeto de intercambio, para que este pueda realizarse.

Artículo 42.- 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 43.- Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, podrán celebrar convenios con autoridades federales, estatales, municipales y organismos e instituciones públicos o privados para el intercambio de recursos humanos una vez cubiertos los perfiles requeridos.

El intercambio tendrá como propósito fortalecer el desarrollo profesional del servidor público de carrera titular y ampliar su experiencia, y no implicará el desempeño de funciones propias de las instituciones u organismos con las cuales se efectúe el intercambio. En consecuencia, dicho servidor público de carrera titular no perderá ese carácter y mantendrá los derechos y obligaciones inherentes al mismo.

Durante el tiempo que dure el intercambio, el servidor público de carrera titular no será sujeto de evaluación de su desempeño ni estará obligado a cumplir con los cursos de capacitación obligatorios a que se refiere la Ley, pero estará obligado a observar estrictamente los términos y condiciones del intercambio.

Capítulo Quinto

Del Subsistema de Capacitación y Certificación de Capacidades

Artículo 44.- La Capacitación y la Certificación de Capacidades son los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la Administración Pública. La Secretaría emitirá las normas que regularán este proceso en las dependencias.

La capacitación y certificación deberá fortalecer los valores de servicio público e impulsar altos estándares de eficiencia, eficacia, ética, transparencia y responsabilidad en el mismo, así como brindar herramientas necesarias para el mejor desempeño del puesto, entre otros.

Artículo 45.- Los Comités, con base en la detección de las necesidades de cada dependencia establecerán programas de capacitación para el puesto y en desarrollo administrativo y calidad, para los servidores públicos.

Dichos programas podrán ser desarrollados por una o más dependencias en coordinación con la Secretaría y deberán contribuir a la mejoría en la calidad de los bienes o servicios que se presten. Los Comités deberán registrar sus planes anuales de capacitación ante la Secretaría, misma que podrá recomendar ajustes de acuerdo a las necesidades del Sistema.

El Reglamento establecerá los requisitos de calidad exigidos para impartir la capacitación y actualización.

El Comité determinará el carácter obligatorio u optativo de las actividades de capacitación y actualización, debiendo existir un mínimo indispensable a cumplir por los servidores públicos para mantener su estado de servidor público de carrera y permanencia en el cargo.

Artículo 46.- La capacitación tendrá los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los servidores públicos de carrera en sus cargos;
- II. Preparar a los servidores públicos para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, y
- III. Certificar a los servidores profesionales de carrera en las capacidades profesionales adquiridas.

Artículo 47.- El programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos de carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.

El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezcan los Comités en coordinación con la Secretaría. Se otorgará un puntaje a los servidores públicos de carrera que los acrediten. Es de carácter permanente y tiene por objeto asegurar que los servidores públicos de carrera adquieran información actualizada en las materias directamente vinculadas con su función.

Artículo 48.- Los servidores públicos de carrera podrán 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 49.- Las dependencias, en apego a las disposiciones que al efecto emita la Secretaría, 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 de los servidores profesionales de carrera.

Artículo 50.- Los Comités Técnicos de Profesionalización, en coordinación con la Secretaría, aprobarán los programas de apoyos institucionales a los servidores públicos de la respectiva dependencia. Los programas, tomando en consideración sus evaluaciones y la disponibilidad presupuestaria, apoyaran a aquellos servidores públicos que pretendan acceder o continuar con su educación formal y que con dicha preparación pretendan contribuir a la mejora de la labor desempeñada como servidor público.

Artículo 51.- Al Servidor Público de Carrera que haya obtenido algún apoyo institucional para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.

Si el apoyo institucional es otorgado por la propia dependencia, el Servidor Público de Carrera quedará obligado a prestar sus servicios en ella por un periodo igual al de la duración del apoyo institucional 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 52.- Los servidores profesionales de carrera deberán ser sometidos a una evaluación para certificar sus capacidades profesionales en los términos que determine la Secretaría por lo menos cada cinco años. Las evaluaciones deberán acreditar que el servidor 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 un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su cargo.

Artículo 53.- Cuando el resultado de la evaluación de capacitación de un Servidor 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.

La dependencia a la que pertenezca el servidor público deberá proporcionarle la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

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

Capítulo Sexto

Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

Artículo 54.- 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 a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

Las metas específicas desarrolladas en cada dependencia deberán estar alineadas a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo y los programas del Gobierno del Estado.

Artículo 55.- La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar el comportamiento de los servidores públicos 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 de la dependencia 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 de la dependencia,
- V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento, y
- VI. Aportar información sobre el cumplimiento de los programas de la dependencia en su conjunto al Plan Estatal de Desarrollo y aportar elementos de mejora continua.

Artículo 56.- La Secretaría establecerá los lineamientos para la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera. Los Comités Técnicos de Profesionalización, en apego a dicha normatividad y en coordinación con la Secretaría, realizarán las descripciones y evaluaciones de los puestos del Sistema, y establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de sus dependencias.

La Secretaria establecerá el calendario anual acorde al cual se realizaran las evaluaciones en la Administración Pública Estatal.

Artículo 57.- Los servidores públicos de carrera con desempeño destacado podrán ser sujetos de estímulos, incentivos y reconocimientos. El Comité Técnico de Profesionalización, conforme al Reglamento y los lineamientos que emita la Secretaría, dictará los elementos a considerar para el otorgamiento de los mismos a favor de servidores públicos de su dependencia.

Para su otorgamiento, el comité desarrollará un proyecto e informará en su propuesta sus razonamientos y criterios invocados para justificar sus candidaturas. La dependencia, a través de su unidad de administración, hará la valoración de méritos para el otorgamiento de distinciones no económicas y de los estímulos o reconocimientos económicos distintos al salario, con base en su disponibilidad presupuestaria.

Se consideran sujetos de mérito, aquellos servidores públicos 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 58.- Los estímulos al desempeño destacado consisten en la cantidad neta que se entrega al Servidor 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 perciben en forma ordinaria los servidores públicos.

En adición a lo establecido por la Secretaría en el ámbito de su competencia, para el otorgamiento de las percepciones extraordinarias señaladas en el presente artículo se requerirá de disponibilidad presupuestal y la autorización de la Secretaría de Hacienda, de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Capítulo Séptimo Del Subsistema de Separación

Artículo 59.- Para efectos de esta Ley se entenderá por separación del Servidor Público de Carrera la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos.

Artículo 60.- El nombramiento de los servidores profesionales de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias, por las siguientes causas:

- I. Renuncia formulada por el servidor público;
- II. Defunción;
- III. Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;
- IV. Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que esta Ley y los ordenamientos aplicables le asignan; La valoración del procedimiento deberá ser realizada por la Secretaría de conformidad con el Reglamento de esta Ley, respetando la garantía de audiencia del servidor público;
- V. Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios que impliquen separación del servicio o reincidencia;
- VI. No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación de desempeño;

- VII. Cuando el resultado de su evaluación del desempeño sea deficiente, en los términos que señale el Reglamento. El titular de la unidad de administración en las dependencias deberá dar aviso de esta situación a la Secretaría;
- VIII. En casos en que se considere grave el incumplimiento de la obligación, previa valoración y garantía de audiencia en los términos de la fracción IV del presente artículo; y,
- IX. Las demás estipuladas en esta Ley, su Reglamento y los ordenamientos aplicables.

Artículo 61.- La licencia es el acto por el cual un Servidor Público de Carrera, previa autorización del Comité Técnico de Profesionalización, puede dejar de desempeñar las funciones propias de su cargo de manera temporal, conservando todos o algunos derechos que esta Ley le otorga.

Las licencias pueden ser de dos tipos y atenderán a lo siguiente:

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

El Comité Técnico de Profesionalización podrá conceder licencias a servidores públicos de carrera, cuando acrediten tener una permanencia en el Sistema de al menos dos años. La solicitud deberá de realizarse de forma escrita, fundada y motivada, y acompañarse de la autorización por escrito del superior jerárquico.

En ningún caso se otorgarán a un Servidor Público de Carrera más de dos licencias en un periodo de cinco años. La suma de dichas licencias no podrá exceder de catorce meses, sin prorroga, y entre una licencia y otra deberá mediar un mínimo de doce meses.

Artículo 62.-. Para cubrir el cargo del Servidor Público de Carrera que obtenga licencia se nombrará un Servidor Público de Carrera que actuará de manera provisional.

La designación del servidor público que ocupará dicho cargo se realizará conforme a las disposiciones reglamentarias, atendiendo lo siguiente:

- I. Deberá contar con la autorización del superior jerárquico inmediato, así como del superior jerárquico inmediato del puesto del servidor público al que se concedió la licencia, y
- II. Deberá poseer los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar las funciones del puesto temporalmente.

Aquellos servidores profesionales de carrera que se hagan cargo de otra función, deberán recibir puntuación adicional en su evaluación de desempeño.

Artículo 63.- La pertenencia al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos 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.

Capítulo Octavo Del Subsistema de Mejora Continua

Artículo 64.- La Secretaría con apoyo de las dependencias establecerá mecanismos de evaluación, monitoreo y verificación sobre la operación del Sistema a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento y mejora continua.

El mecanismo será sometido a la consideración de la Secretaría de Hacienda, para su inclusión en el marco de las disposiciones aplicables para la programación y presupuesto.

Artículo 65.- Los mecanismos de mejora continua deberán tomar en consideración los resultados de los programas de capacitación que se impartan y las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos que participaron, buscando el desarrollo de la capacitación con enfoque a resultados positivos para las dependencias.

Artículo 66.- Los Comités desarrollarán la información necesaria que permita a la Secretaría evaluar los resultados de la operación del Sistema y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.

Capítulo Noveno De la estructura orgánica del Sistema

Sección Primera De la Secretaría

Artículo 67.- Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:

- I. El Consejo: es una instancia de apoyo de la Secretaría, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema, y
- II. Los Comités son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda con base en la normatividad que emita la Secretaría para estos efectos.

Artículo 68.- La Secretaría se encargará de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias y vigilará que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el Sistema, de acuerdo con lo establecido por la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 69.- La Secretaría contará con las siguientes facultades:

- I. Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema, para su implantación gradual, flexible, descentralizada, integral y eficiente;
- II. Elaborar el presupuesto anual para la operación del Sistema;
- III. Administrar los bienes y recursos del Sistema;
- IV. Expedir los manuales de organización y procedimientos requeridos para el funcionamiento del Sistema;
- V. Dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en el Plan de Estatal de Desarrollo y programas del Gobierno del Estado;
- VI. Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, tomando las acciones pertinentes sobre aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas;
- VII. Aprobar la constitución o desaparición de los Comités;
- VIII. Aprobar las reglas, actos de carácter general y propuestas de reestructuración que emitan los Comités de cada dependencia para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, debiendo señalar en su Reglamento cuáles son las que requieran de dicha aprobación;
- IX. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;
- X. Resolver las inconformidades que se presenten en la operación del Sistema;
- XI. Promover y aprobar los programas de capacitación y actualización, así como la planeación de cursos de especialización en los casos que señale el Reglamento;
- XII. 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 a partir de su implantación, así como asesorarse por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, empresas especializadas o colegios de profesionales;
- XIII. Revisar de manera periódica y selectiva la operación del Sistema en las diversas dependencias;
- XIV. Aplicar la presente Ley para efectos administrativos emitiendo criterios obligatorios sobre ésta y otras disposiciones sobre la materia, para la regulación del Sistema;
- XV. Ordenar la publicación en el Boletín Oficial del Estado de Sonora de las disposiciones y acuerdos de carácter general que pronuncie;
- XVI. Aprobar los cargos que por excepción, sean de libre designación;
- XVII. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones, y
- XVIII. Las demás que se establezcan en la presente Ley, su Reglamento y disposiciones aplicables.

Sección Segunda

Del Consejo Consultivo del Sistema

Artículo 70.- El Consejo es un órgano de apoyo para el Sistema. Estará integrado por el titular de la Secretaría, los responsables de cada Subsistema, los presidentes de los comités técnicos de cada dependencia y por representantes de la Secretaría de Gobierno y de Hacienda. El consejo contará además con un representante de los sectores social, privado y académico, con carácter honorífico, que serán integrados a invitación del propio Consejo.

Son atribuciones del Consejo:

- 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. Estudiar y proponer modificaciones al catálogo de puestos y al tabulador;
- IV. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;
- V. Recomendar programas de capacitación y actualización, así como el desarrollo de cursos de especialización;
- VI. Acordar la participación de invitados en las sesiones de Consejo, y
- VII. Las que se deriven de las disposiciones de esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 71.- El Consejo estará presidido por el titular de la Secretaría y contará con un Secretario Técnico designado por el mismo.

Sección Tercera De los Comités Técnicos de Profesionalización y Selección

Artículo 72.- En cada dependencia se instalará un Comité Técnico de Profesionalización que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad; se podrá asesorar de especialistas de instituciones de educación superior y de empresas y asociaciones civiles especializadas, estatales, nacionales e internacionales y de colegios de profesionales.

Artículo 73.- Los Comités Técnicos de Profesionalización son responsables de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto. Para ello, podrán coordinar la realización de cursos con instituciones de educación media superior, técnica y superior.

Artículo 74.- Los Comités Técnicos de Profesionalización estarán integrados por:

- I. El titular de la unidad de administración o su equivalente de la dependencia, quien lo presidirá;
- II. El titular de la unidad de recursos humanos o su equivalente de la misma; y
- III. Un representante de la Secretaría.

En caso de ausencia justificada los miembros del comité podrán nombrar representantes.

El Comité, al desarrollarse los procedimientos de ingreso actuará como Comité Técnico de Selección. En este caso, en sustitución del Titular de la unidad de administración, participará el superior jerárquico inmediato del área en que se haya registrado la necesidad institucional o la vacante, quien tendrá derecho a voto y a oponer su veto razonado a la selección aprobada por los demás miembros. En estos actos, el representante de la Secretaría deberá certificar el desarrollo de los procedimientos y su resultado final.

Artículo 75.- En cada dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría, la presente Ley y disposiciones que de ella emanen;
- II. Aprobar, en coordinación con la Secretaría, los cargos que por excepción sean de libre designación;
- III. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;
- IV. Proponer a la Secretaría políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su dependencia, acorde con los procesos que establece la presente Ley;
- V. Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;
- VI. Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución;
- VII. Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos;
- VIII. Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia;
- IX. Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos establecidos en la fracción IV del artículo 60 de este ordenamiento y tramitar la autorización correspondiente ante las autoridades competentes; y
- X. Las demás que se deriven de esta Ley y su Reglamento.

Con excepción de las facultades relacionadas con el procedimiento de ingreso y promoción en el Sistema que serán desarrolladas por el Comité Técnico de Selección, acorde a lo determinado por la Ley o su Reglamento, las atribuciones señaladas en el presente artículo corresponden a los Comités Técnico de Profesionalización.

TÍTULO CUARTO
Capítulo Único
Del Recurso de Inconformidad

Artículo 76.- En contra de las resoluciones emitidas o actos desarrollados con motivo de la aplicación del Sistema, el interesado podrá interponer ante la Secretaría recurso de inconformidad, mismo que se deberá presentar dentro de los quince días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación del acto o resolución que se impugna, o se haga del conocimiento el nombre del aspirante que obtuvo el nombramiento derivado del procedimiento de selección.

Artículo 77.- El recurso de inconformidad se tramitará y desarrollará en los términos establecidos en la Ley de Procedimiento Administrativo del Estado de Sonora, la cual tendrá aplicación supletoria a las disposiciones del presente título.

El recurso de inconformidad contenido en el presente Título, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten. Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso y serán abordados en los términos de la normatividad vigente aplicable.

Contra la resolución que recaiga al recurso de inconformidad procede el juicio correspondiente ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Sonora.

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- Esta Ley entrará en vigor un año a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado

Artículo Segundo.- El Reglamento de la presente Ley deberá emitirse en un plazo no mayor ciento ochenta días contado a partir de la entrada en vigor de la misma.

El Consejo deberá estar integrado a más tardar dentro de los 60 días siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley.

Artículo Tercero.- A la entrada en vigor de la Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones y procedimientos que para el efecto determine la Secretaría, en coordinación con las dependencias, para su ingreso al Sistema, en los términos de la presente ley. Para estos efectos, las dependencias deberán impartir cursos de capacitación en las materias objeto del cargo que desempeñen.

Artículo Cuarto.- Cada dependencia, conforme a los criterios que emita la Secretaría, iniciará la operación del Sistema de manera gradual, condicionado al estudio que se realice sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman

la estructura de la dependencia respectiva, sin excederse del plazo máximo establecido en el párrafo siguiente.

El Sistema deberá operar en su totalidad en un periodo que no excederá de tres años a partir de la iniciación de vigencia de esta Ley.

La Secretaría, con aprobación del Consejo, establecerá un calendario de implementación en el cual se establezcan fechas límites para el inicio y operación de las diferentes etapas del proceso. En el mismo se definirán los plazos límites para que todos los cargos vacantes deban ser asignados a través de concursos públicos y abiertos en tanto el Registro no opere en su totalidad, respetando el plazo máximo establecido en el párrafo anterior. Para el efecto se podrá iniciar con concursos de las plazas de primer ingreso.

La contravención a las disposiciones del presente artículo será causa de responsabilidad del servidor público que haya autorizado nombramientos sin apearse al proceso de ingreso contenido en la presente Ley y motivará su nulidad inmediata.

Artículo Quinto.- Los servidores públicos de las dependencias 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 fundamente en disposiciones que no tengan el rango de ley, deberán sujetarse a este ordenamiento en un plazo de ciento ochenta días contado a partir de la publicación del Reglamento de la presente ley.

Artículo Sexto.- La Secretaría de Hacienda hará las provisiones necesarias en el proyecto anual de Presupuesto de Egresos del Estado para cubrir las erogaciones que deriven de la aplicación de esta Ley con cargo al presupuesto de las dependencias.

Artículo Séptimo.- El Congreso del Estado de Sonora, en un plazo que no exceda de tres años contados a partir del día de publicación de la presente Ley, incluirá en los sujetos obligados a la misma a los municipios del estado, debiendo tomar en consideración en su planteamiento la población y características particulares de los mismos.

Artículo Octavo.- Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.

ATENTAMENTE

C. DIP. DAMIÁN ZEPEDA VIDALES