



REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE SONORA.

Con fundamento en los artículos 590-A fracciones III, IV y V, 590-E fracción II, III y IV, 684-G, 684-S de la Ley Federal del Trabajo; 12, fracciones X y XI de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; 9 y 12 fracción VI de la Ley que Crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, así como el Décimo Quinto Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1° de mayo de 2019 y los artículos 5 y 11 fracción XXII del Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123, apartado A, fracción XX, segundo párrafo, que en el orden estatal la función conciliatoria estará a cargo del Centro de Conciliación Laboral.

Que el 01 de mayo de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva (Decreto), decreto mediante el cual se dispone la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y de los Centros Locales de Conciliación Laboral, estableciendo el ámbito de sus competencias.

Que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión, conforme a lo dispuesto en los artículos 123, Apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1° de la Ley que Crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, publicada en el Boletín Oficial del Estado de Sonora el 04 de mayo de 2021.

Que la Junta de Gobierno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora es la máxima autoridad del organismo, por lo que se encuentra facultada para aprobar, a propuesta del titular de la Dirección General, la estructura básica del organismo, el manual de organización, el manual de procedimientos y demás disposiciones administrativas que regulen la operación y el funcionamiento del Centro.



Que, de acuerdo al artículo 590-A fracción III de la Ley Federal del Trabajo, el Centro deberá contar con un Servicio Profesional de Carrera que incorpore la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, así como los mecanismos necesarios de gestión, promoción y compensación, orientados a la jerarquización del empleo y la carrera pública, basado en el mérito, el logro de resultados y en los valores de vocación de servicio, efectividad, transparencia, eficiencia, cuidado de los recursos, orientación a la ciudadanía, calidad del servicio, probidad, rendición de cuentas, flexibilidad, mérito e idoneidad.

Que el Centro establecerá para el procedimiento de selección y capacitación de las personas conciliadoras mecanismos de ingreso, adscripción, ascenso, evaluación, remoción y concursos, de conformidad con lo establecido en los artículos 684-K a 684-U de la Ley Federal del Trabajo, por lo que:

PRIMERO. - Se aprueba el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

SEGUNDO. - Se instruye al Titular de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora para que realice las gestiones necesarias para su publicación.



REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE SONORA

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Único

De la Naturaleza y Objeto del Reglamento.

Artículo 1.- El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas para la integración, organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

El puesto de Conciliador previsto en el Título Trece Bis de la Ley Federal del Trabajo estará sujeto al Servicio Profesional de Carrera del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento y demás normativa aplicable.

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

I. Calidad: Es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos;

II. Capacidad: Habilidades, conocimientos y aptitudes para realizar las funciones asignadas a través de la estructura y procesos de trabajo;

III. CCLES: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora;

IV. DA: A la Dirección de Administración encargada de la administración de recursos humanos;

V. DJT: A la Dirección Jurídica y de Transparencia encargada de conocer los asuntos legales y normativos del CCLES;

VI. DC: A la Dirección de Conciliación del CCLES;

VII. Comité de Profesionalización: Órgano colegiado encargado de dirigir la operación del Servicio Profesional de Carrera del CCLES;

VIII. Comité de Evaluación y Selección: Órgano colegiado encargado de llevar a cabo los concursos para la selección de los aspirantes a puestos de Conciliador, considerando los elementos de valoración y mérito dispuestos en las Convocatorias;

IX. Competencia por Mérito: Valoración de las capacidades de las personas aspirantes a ingresar al Servicio Profesional de Carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales alineadas a las institucionales;



X. Convocatoria: Documento de carácter público y abierto en el que se establecen las bases de participación de los procedimientos de reclutamiento y selección para la ocupación de puestos vacantes para Conciliador en el CCLES;

XI. Dirección General: Dirección General del Centro Conciliación Laboral del Estado de Sonora;

XII. Eficiencia: Cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles;

XIII. Equidad: Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política;

XIV. Equidad de Género: Es la igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo;

XV. Reglamento: El Reglamento del Servicio Profesional de Carrera del CCLES;

XVI. Experiencia: Conocimientos y habilidades generados a través del tiempo, considerando entre otros elementos, el orden y duración en los puestos desempeñados en el sector público, privado o social, el nivel de responsabilidad, de remuneración y la relevancia de las funciones o actividades encomendadas;

XVII. Evaluación del desempeño: Conjunto de procedimientos para establecer la metodología y definir los mecanismos de medición, valoración cuantitativa y cualitativa del rendimiento del personal del Servicio Profesional de Carrera del CCLES;

XVIII. Imparcialidad: Actuar sin conceder preferencias a persona alguna;

XIX. Junta: La Junta de Gobierno del CCLES;

XX. Legalidad: Es la observancia estricta de las disposiciones que establece este instrumento, así como de los demás ordenamientos jurídicos aplicables;

XXI. Objetividad: Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este instrumento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender apreciaciones carentes de sustento;

XXII. Personal de Libre Designación: Personal de confianza que no pertenece al Servicio Profesional de Carrera;

XXIII. Persona Servidora Pública de Carrera: Personal que ocupa un puesto de confianza y es integrante del Servicio Profesional de Carrera del CCLES, considerado con esta categoría por haber cumplido con los requisitos establecidos en el presente instrumento;

XXIV. SPC: El Servicio Profesional de Carrera del CCLES;



XXV. Permanencia: Continuidad en la ocupación de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera, condicionada al cumplimiento de las disposiciones previstas en el presente instrumento;

XXVI. Ingreso: Procedimientos de reclutamiento y selección a través de los cuales es posible formar parte del Servicio Profesional de Carrera del CCLES;

XXVII. Desarrollo Profesional: Proceso mediante el cual las personas Servidoras Públicas de Carrera, con base en el mérito y desempeño, podrán ocupar puestos vacantes de igual o mayor jerarquía;

XXVIII. Remoción: Separación del SPC y del CCLES y en consecuencia la terminación del nombramiento, por alguna de las causales previstas en el presente instrumento; y

XXIX. Conciliador: Puesto cuyas atribuciones se encuentran conferidas en el Título Trece Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3.- El Servicio Profesional de Carrera (SPC) del CCLES es una política de recursos humanos para garantizar un servicio público de calidad, con personal profesionalizado, basado en la igualdad de oportunidades y el mérito, en beneficio de la atención profesional brindada a la sociedad en general, y tiene por objeto:

- I. Seleccionar y proveer a la Institución del personal calificado necesario para cumplir las obligaciones que le fijan los cuerpos normativos vigentes, y demás disposiciones aplicables;
- II. Asegurar el desempeño profesional de calidad de su personal;
- III. Fomentar los principios y fundamentos básicos de la Institución; y
- IV. Coadyuvar a la consecución de sus fines.

Artículo 4.- La actuación de las personas servidoras públicas de carrera del CCLES se sujetará a los principios de calidad, certeza, publicidad, transparencia, competencia por mérito, eficiencia, equidad, equidad de género, imparcialidad, legalidad y objetividad.

Para el cumplimiento de estos principios el CCLES deberá:

- I. Evaluar y capacitar a las personas servidoras públicas de carrera de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento;
- II. Fomentar en las personas servidoras públicas de carrera la lealtad e identificación con el CCLES y sus fines;
- III. Propiciar el desarrollo profesional del personal del SPC; y
- IV. Vincular el cumplimiento de los objetivos de la Institución con el desempeño y el desarrollo profesional del personal del SPC.



Artículo 5.- No podrán ser considerados como integrantes del SPC:

- I. Personal de la administración pública federal o estatal que ocupe un puesto de menor nivel al de enlace o esté considerado como personal de base;
- II. Persona alguna que esté contratada en la administración pública federal o estatal bajo el régimen de honorarios;
- III. Titular del Órgano Interno de Control del CCLES.
- IV. Abogadas y abogados postulantes en materia laboral que funjan como representantes de las partes en el procedimiento de conciliación por todo el tiempo que tal vía se encuentre activa; que lleven juicios laborales y que no hayan renunciado al patrocinio con una antigüedad de al menos 3 meses al día de su nombramiento.

La prohibición a la que se refiere la fracción IV se hace para asegurar que el procedimiento conciliatorio no quede vulnerado por algún posible conflicto de interés y/o la inobservancia de alguno de los principios de buena fe, neutralidad, imparcialidad, equidad, honestidad y confidencialidad.

Las personas servidoras públicas Titulares de las Direcciones y Subdirecciones de Área serán nombrados y removidos libremente, por lo que serán personal de libre designación.

Artículo 6.- El desempeño de las personas servidoras públicas de carrera del SPC será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el cumplimiento de sus obligaciones dentro del CCLES.

Artículo 7.- Para efectos de la interpretación y aplicación de este instrumento, en lo no previsto por las convocatorias, se estará a lo que determine el Comité de Profesionalización.

TÍTULO SEGUNDO
DE LA CONFORMACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
Capítulo Único
De los Integrantes del Servicio

Artículo 8.- El SPC se desarrollará en el puesto de CONCILIADOR, puesto que desarrolla funciones sustantivas en el proceso de conciliación dentro del CCLES y tendrá nivel 11 del Tabulador autorizado por el Gobierno del Estado de Sonora.

Las personas servidoras públicas de carrera del SPC no tendrán las funciones inherentes a las Direcciones de las Unidades Administrativas del Centro, debiendo responder jerárquicamente a estas dentro del ámbito de sus competencias.

Artículo 9.- Serán integrantes del SPC, las personas servidoras públicas de carrera que ingresen o permanezcan en los puestos del SPC del CCLES.



Artículo 10.- Las personas servidoras públicas de carrera son aquellas que han cumplido los requisitos y condiciones de ingreso y permanencia establecidos en este instrumento para obtener dicha categoría.

Artículo 11.- En el caso específico de las personas servidoras públicas de carrera designadas en el puesto de Conciliador, el procedimiento de ratificación a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 684-U comprenderá lo siguiente:

I. Acreditación de la evaluación del desempeño trianual, con un promedio simple igual o mayor a 7 en escala de 0 a 10.

II. Acreditación de la capacitación obligatoria en el periodo trianual con un promedio simple igual o mayor a 7 en escala de 0 a 10.

III. Superar el promedio anual de conciliaciones y el volumen mínimo promedio de asuntos atendidos del Centro o Delegación en el cual se encuentren adscritos.

IV. No haber sido sancionado por parte del Órgano Interno de Control o alguna otra autoridad competente con motivo del ejercicio de sus funciones en el CCLES.

El Comité de Profesionalización presentará la propuesta de ratificación dentro de los 15 días hábiles inmediatos anteriores al cumplimiento del periodo de tres años del servidor.

El Comité de Profesionalización determinará la ratificación o, en su caso, remoción de la persona servidora pública de carrera en el puesto de conciliador.

Artículo 12.- En casos excepcionales y especiales, cuando peligre la provisión de los servicios públicos prestados por el CCLES 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, en casos de ausencias temporales, cuando las vacantes presupuestalmente sean temporales, el Director General podrán autorizar el nombramiento temporal para la ocupación de los puestos vacantes o puestos de nueva creación que sean necesarios, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere este instrumento.

La persona a la que se otorgue el nombramiento temporal será considerada de libre designación, por tanto, no será considerada parte del SPC, ni creará derechos respecto del mismo.

Una vez desaparecida la circunstancia de excepción, se deberá someter al procedimiento considerado por este instrumento para el ingreso permanente al SPC.

Artículo 13.- Cuando con motivo de una reestructuración al interior del CCLES se incorporen puestos al Catálogo del SPC, las personas servidoras públicas que los hayan ocupado por al menos un año podrán ser designadas temporalmente como encargadas de despacho por un plazo máximo de un año, durante el cual deberán realizar las acciones que correspondan



a efecto de que estén en posibilidad de obtener su nombramiento como personas servidoras públicas de carrera, mediante:

La acreditación del resultado satisfactorio de dos evaluaciones del desempeño semestrales que para el efecto establezca el CCLES, así como la capacitación o certificación de la(s) competencia(s) que determine el Comité de Profesionalización para cada puesto como obligatorias durante el ejercicio que corresponda, con calificación mínima de 8.

Si a la conclusión del plazo máximo de un año, las personas servidoras públicas a que se refiere este artículo no han obtenido su nombramiento en el SPC, fenecerá la vigencia de su nombramiento temporal sin responsabilidad legal para el CCLES, y se deberá sujetar el puesto a concurso.

Artículo 14.- En los casos en que se proponga suprimir puestos del Catálogo del SPC, las personas servidoras públicas de carrera que los ocupen serán reubicados en el SPC, previa solicitud que formulen al Comité y siempre que existan puestos vacantes afines al perfil del puesto que se suprime.

Corresponderá al Director General del Centro llevar a cabo, dentro del plazo que al efecto determine el Comité de Profesionalización, las gestiones tendientes a la reubicación en el SPC de las personas servidoras públicas a que se refiere el párrafo anterior.

TÍTULO TERCERO
DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
Capítulo Único
Comité de Profesionalización

Artículo 15.- El Comité de Profesionalización será el órgano responsable del adecuado funcionamiento del SPC y tendrá las siguientes facultades:

- I. Proponer a la Junta de Gobierno del Centro, para su aprobación, las reformas o modificaciones al presente instrumento;
- II. Proponer a la Junta de Gobierno del Centro los nombramientos de las personas servidoras públicas de carrera;
- III. Vigilar que los principios del SPC sean observados de acuerdo con lo establecido por el instrumento y demás disposiciones aplicables;
- IV. Planear y coordinar la implementación gradual del SPC del CCLES;
- V. Aprobar el informe anual respecto del desarrollo y cumplimiento de objetivos del SPC;
- VI. Evaluar la operación del SPC y en su caso, dictar las medidas correctivas que se requieran;



VII. 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 del CCLES;

VIII. Elaborar las convocatorias de los cargos a concurso;

IX. Proponer las políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y remoción del personal del CCLES;

X. Realizar los estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;

XI. 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, y;

XII. Elaborar evaluaciones y demás procedimientos de selección.

Las demás que se establezcan en el presente instrumento y sus disposiciones aplicables.

Artículo 16.- El Comité de Profesionalización estará integrado por:

I. El Director de Conciliación del CCLES, quien presidirá el Comité y podrá ser representado por el personal que designe por escrito para tal efecto, con un nivel mínimo de Dirección de Área;

II. La persona titular de la Dirección de Orientación, Notificación y Certificación, quien podrá nombrar un suplente, con un nivel mínimo de Jefatura de Área;

III. La persona titular de la Secretaría Particular de la Dirección General del CCLES, quien fungirá como Secretario Técnico del Comité, quien podrá nombrar un suplente.

TÍTULO CUARTO
DE LOS PROCESOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
Capítulo Primero
Constitución del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 17.- Los procesos comprendidos dentro del SPC son: ingreso, capacitación, desarrollo profesional, evaluación del desempeño y remoción, definidos de la siguiente manera:

I. Ingreso. - Regula los procedimientos de reclutamiento y selección, a través de los cuales una persona servidora pública se puede incorporar al Sistema del SPC;

II. Capacitación. - Establece los modelos de profesionalización para las personas servidoras públicas de carrera, que les permitan adquirir:



- a) Los conocimientos básicos acerca del CCLES, la Administración Pública Estatal y Paraestatal en su conjunto;
- b) Los conocimientos del funcionamiento del Proceso Laboral competencia del Poder Judicial;
- c) La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- d) Las aptitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- e) La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente, y;
- f) Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

III. Desarrollo Profesional. - Establece los mecanismos para la movilidad horizontal y vertical de las personas servidoras públicas de carrera para desarrollar su carrera en el SPC a través de diversas trayectorias, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en este instrumento.

IV. Evaluación del Desempeño. - Establece la valoración e impacto de los resultados obtenidos por las personas Servidoras Públicas de Carrera dentro del Sistema del SPC.

V. Remoción. - Establece los criterios y circunstancias por los cuales las personas servidoras públicas de carrera dejarán de formar parte del SPC del CCLES.

Capítulo Segundo

Del Proceso de Ingreso

Sección Primera

De los Requisitos para Ingresar al Sistema

Artículo 18.- Para adquirir la calidad de persona servidora pública de carrera del SPC del CCLES, además de lo que señale la convocatoria pública y abierta respectiva, el Comité de Evaluación y Selección verificará los siguientes requisitos en el perfil de las personas aspirantes:

- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles, o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar conforme al perfil de puesto sujeto a concurso;
- 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 culto alguno;



V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal, y;

VI. No podrá existir discriminación por razón de género, edad, discapacidad, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al SPC.

Artículo 19.- Las modalidades del proceso de ingreso para la ocupación de los puestos sujetos al SPC que se señalen en la convocatoria pública y abierta respectiva, serán establecidas de acuerdo con lo dispuesto por el presente Reglamento.

Para el caso de las Convocatorias para el puesto de Conciliador, las modalidades serán las que apruebe la Junta en términos del artículo 684-S fracción I de la LFT.

Sección Segunda Del Reclutamiento

Artículo 20.- El reclutamiento es el procedimiento de ingreso que permite atraer aspirantes a ocupar un puesto en el SPC del CCLES, de acuerdo con la descripción y perfil del puesto. El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas, conforme a la disponibilidad en los puestos del SPC y de acuerdo a lo establecido en el procedimiento para la selección de Conciliadores previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 21.- Las convocatorias serán publicadas en el Boletín Oficial del Estado de Sonora y en el portal de internet del CCLES.

Artículo 22.- Las convocatorias para puestos diferentes al de conciliador establecerán, al menos, lo siguiente:

I. Las obligaciones específicas de los participantes durante el proceso de Convocatoria y las causales de descalificación o eliminación del mismo;

II. Las bases de participación, que deberán incluir el trámite de inscripción o registro, la ponderación de cada área de competencia a evaluar y su impacto en la calificación final, las calificaciones mínimas aprobatorias y los mecanismos de notificación de resultados;

III. La integración del comité de selección que llevará a cabo la entrevista;

IV. La calendarización y sedes para llevar a cabo las etapas del concurso, así como la forma y momento en que se darán a conocer los resultados de cada una.

Artículo 23.- Las Convocatorias de Conciliadores serán elaboradas por el Comité de Profesionalización y se someterán a la aprobación de la Junta, a propuesta de la Dirección General, observando los principios establecidos en el artículo 4 de este Reglamento.

Artículo 24.- Las Convocatorias podrán implementar acciones afirmativas o medidas especiales que favorezcan la igualdad en el acceso a la función pública.



Sección Tercera De la Selección

Artículo 25.- La selección es el procedimiento de ingreso que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de las personas aspirantes a ingresar al SPC. Su propósito es garantizar el acceso de las personas aspirantes que demuestren satisfacer los requisitos del puesto y ser los más aptos para desempeñarlo.

Artículo 26.- La integración del Comité de Evaluación y Selección tanto para puestos de Conciliadores, como para los puestos diversos al de Conciliador, se establecerá en la Convocatoria respectiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 684-R fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Los resultados del proceso de Convocatoria de los puestos de Conciliador se publicarán en el Boletín Oficial del Estado de Sonora, así como en la página oficial de internet del CCLES, conforme a lo establecido en el artículo 684-T de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 27.- LA JUNTA, a propuesta de la Dirección General, aprobará el contenido de las Convocatorias para los puestos de Conciliador, reserva de talento y otros puestos, en los que se concretarán las bases de los procedimientos de reclutamiento y selección establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en el presente Reglamento.

Artículo 28.- Las personas participantes seleccionadas por el Comité de Evaluación y Selección se harán acreedores al nombramiento como persona servidora pública de carrera en la categoría que corresponda.

Artículo 29.- Un proceso de Convocatoria sólo podrá declararse desierto por las siguientes causas:

- I. Porque ningún candidato se presente al concurso;
- II. Porque ninguno de los candidatos obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o;
- III. Porque sólo un finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado o bien, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité de Evaluación y Selección.

La resolución del Comité de Evaluación y Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso, y en caso de corresponder a la prevista en la fracción III de este artículo, se deberán señalar las conclusiones de la determinación.

El resultado del concurso deberá darse a conocer mediante su publicación establecidos en el CCLES.



Capítulo Tercero

Del Proceso de Capacitación y Desarrollo Profesional

Sección Primera

Del Procedimiento de Capacitación

Artículo 30.- La capacitación es el procedimiento mediante el cual las personas en el SPC son actualizadas para el desempeño de sus funciones.

Artículo 31.- La Dirección de Conciliación será el área encargada de atender y coordinar la capacitación de las personas del SPC.

Artículo 32.- La capacitación de las personas del SPC tendrá los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarias para el eficiente desempeño de las personas del SPC, y;
- II. Profesionalizar a las personas servidoras públicas de carrera en las capacidades y competencias necesarias para el desempeño de sus funciones.

Artículo 33.- La capacitación se integrará con cursos obligatorios y optativos que aporten al desarrollo profesional de las personas servidoras públicas de carrera. Los cursos deberán ser aprobados con una calificación mínima de 8 y su calificación será un elemento más en la valoración de la permanencia de las personas servidoras públicas de carrera en el SPC.

Artículo 34.- El CCLES podrá celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación e instituciones públicas o privadas, para que impartan cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de las personas Servidoras Públicas de Carrera.

El proceso de identificación, definición, descripción, elaboración, registro y evaluación de competencias y/o capacidades profesionales se realizará durante la implementación gradual del Servicio Profesional de Carrera de acuerdo a las necesidades institucionales.

Sección Segunda

De los Procedimientos de Desarrollo Profesional

Artículo 35.- El Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual las personas Servidoras Públicas de Carrera con base en el mérito podrán ocupar puestos de igual jerarquía, en las áreas que se creen dentro del CCLES con puestos dirigidos a la prestación del servicio público de conciliación prejudicial del SPC.

Artículo 36.- Las personas servidoras públicas de carrera no podrán acceder a un puesto vacante de mayor responsabilidad o jerarquía distinto al de Conciliador.



Para estos efectos, el Comité de Profesionalización deberá tomar en cuenta el puntaje obtenido en virtud de sus evaluaciones del desempeño, los resultados de los exámenes de capacitación, u otros estudios que hubieren realizado, así como de los propios exámenes de selección.

Para participar en los procesos de Convocatoria para ocupar puestos de mayor jerarquía, las personas servidoras públicas de carrera deberán cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que, para el caso, establezca el Comité en la convocatoria respectiva.

Artículo 37.- La movilidad en el SPC podrá seguir la trayectoria horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros puestos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, las personas servidoras públicas de carrera que ocupen puestos equiparables podrán optar por movimientos laterales.

Artículo 38.- La DG podrá autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerando para ser ocupado por cualquier persona servidora pública, sin necesidad de sujetarse al proceso de reclutamiento y selección, nombramiento que tendrá una vigencia de hasta un año, el cual podrá prorrogarse por un periodo igual.

El personal que sea contratado bajo esta modalidad no creará derechos en el SPC.

Artículo 39.- El Comité de Profesionalización establecerá los procedimientos para el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas de carrera, para hacer efectiva su trayectoria horizontal, conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

Capítulo Cuarto

Del Proceso de Evaluación del Desempeño

Artículo 40.- La evaluación del desempeño es el conjunto de procedimientos para medición y valoración cuantitativa y cualitativa del personal del CCLES con respecto al cumplimiento de sus funciones y metas individuales, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupan, y que opera a través de indicadores de rendimiento y comportamiento previamente definidos para un periodo anual.

Artículo 41.- La evaluación del desempeño tiene como principales objetivos:

- I. Evaluar a las personas servidoras públicas de carrera en el cumplimiento de sus funciones y metas programáticas establecidas;
- II. Identificar el potencial o talento;
- III. Diagnosticar las necesidades de capacitación;



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

V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas.

Artículo 42.- La evaluación del desempeño constará en la evaluación de indicadores de rendimiento, así como de la valoración de comportamiento.

I. Los indicadores de rendimiento consisten en:

a) El número total de asuntos atendidos y la relación de estos conforme al promedio del resto de los funcionarios con su mismo puesto o nivel.

b) El porcentaje de éxito promedio, que consiste en promediar el número de asuntos sujetos a conciliación y la obtención de la conciliación favorable con respecto a la obtenida por el resto de los funcionarios con su mismo puesto o nivel.

II. Valoración del comportamiento, a partir de:

a) La evaluación de la persona superior jerárquica.

b) La autoevaluación de la persona servidora pública.

Las evaluaciones del desempeño serán requisito para la permanencia de una persona servidora pública de carrera dentro del SPC del CCLES. En el supuesto de que la persona servidora pública de carrera no acredite de manera satisfactoria la evaluación del desempeño que se le practique, dejará de pertenecer al SPC, en términos de las disposiciones contenidas el siguiente capítulo.

Artículo 43.- Los métodos de evaluación del desempeño del personal del CCLES, en cuanto al puntaje que resulte de la combinación de las modalidades de valoración, se llevará a cabo en términos del resultado de ambos puntajes. En ese sentido, se considerará como:

I. Excelente, cuando en conjunto sean mayores a una calificación de 90 puntos, de un total de 100 posibles;

II. Satisfactorio, cuando en conjunto sean mayores de 70 puntos y menores de 90, de un total de 100 posibles;

III. No Satisfactorio, cuando en conjunto sean mayores de 60 puntos y menores de 70, de un total de 100 posibles, y;

IV. Deficiente, cuando en conjunto sean menores de 60 puntos, de un total de 100 posibles.

Artículo 44.- En los casos en que se obtengan puntajes no satisfactorios, los mismos serán valorados de manera individual por el Comité de Profesionalización, a fin de detectar las causas de dichos resultados, y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño. Las medidas adoptadas podrán consistir en:



- I. Cursos adicionales de capacitación para reforzar los conocimientos o las habilidades en las que el servidor público haya mostrado mayores deficiencias;
- II. Evaluaciones individuales destinadas a medir el cumplimiento de las funciones en aquellas áreas en que haya mostrado deficiencias;
- III. Cualquier otra medida que, respetando los derechos de las personas servidoras públicas de carrera, tienda a mejorar los resultados de sus evaluaciones.

Capítulo Quinto
Del Proceso de Remoción
Sección Primera
De la Terminación del Nombramiento

Artículo 45.- Las personas servidoras públicas de carrera podrán ser removidas del SPC, debido a que la permanencia en el mismo no implica inamovilidad.

Artículo 46.- Para efectos de este instrumento se entenderá por remoción de la persona servidora pública de carrera su separación del SPC.

Artículo 47.- El nombramiento de las personas servidoras públicas de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad legal del CCLES, por las siguientes causas:

- I. Por renuncia, que es la manifestación de la voluntad por escrito de la persona servidora pública de carrera para terminar la relación laboral con el CCLES;
- II. Si el resultado de la evaluación del desempeño anual es deficiente;
- III. Si no cumple con las 40 horas de capacitación obligatoria o competencias que determine el Comité en el Plan Anual de Capacitación del ejercicio de que se trate;
- IV. Por defunción;
- V. Por resolución administrativa o jurisdiccional que determine inhabilitación, destitución o separación del cargo;
- VI. Por notoria ineptitud y negligencia en el desarrollo de sus funciones;
- VII. Por no excusarse oportunamente de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del CCLES;
- VIII. Por sentencia firme que imponga una pena privativa de libertad, o;
- IX. Por incapacidad física o mental que le impida el desempeño de sus funciones, de acuerdo con el dictamen que al efecto emita el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora en materia de riesgos de trabajo e invalidez.



X. Si se negare a recibir el cambio de adscripción y/o rotación de su puesto a otras sedes dentro del Estado, o bien, si habiendo recibido el cambio no se presentare en la fecha señalada.

XI. Si se negare a firmar de aceptación y conocimiento el presente Reglamento.

Artículo 48.- Tan pronto sea determinada una remoción de un funcionario, la misma será comunicada a, y documentada por, la Dirección Jurídica y de Transparencia para efectos de que sea el área encargada de notificársela legalmente a la persona de cuya baja se trate.

TÍTULO QUINTO
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO
PROFESIONAL DE CARRERA
Capítulo Primero
De los Derechos

Artículo 49.- Las personas servidoras públicas de carrera tendrán los siguientes derechos:

I. A la estabilidad y permanencia en el SPC en los términos y bajo las condiciones que prevé este instrumento;

II. A que se le expida el nombramiento como persona servidora pública de carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en este instrumento;

III. Recibir capacitación y actualización para el mejor desempeño de sus funciones;

IV. Ser evaluado(a) con base en los principios rectores de este instrumento y conocer los resultados de la evaluación que se le haya practicado;

V. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;

VI. Acceder a un puesto distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este instrumento, y;

VII. Las demás que se señalen en este Reglamento, las leyes y disposiciones aplicables.

Capítulo Segundo
De las Obligaciones

Artículo 50.- Son obligaciones de las personas servidoras públicas de carrera:

I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios rectores del SPC;

II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de las personas superiores jerárquicas;



- III. Participar y aprobar las evaluaciones establecidas para su desarrollo en el SPC;
- IV. Participar en los programas de capacitación obligatoria, que comprende la actualización o especialización que les permita cumplir eficientemente con las actividades inherentes al cargo que desempeñen;
- V. Guardar los principios de confidencialidad y reserva de la información que la legislación respectiva establece, sobre la documentación y en general, de los asuntos que conozca;
- VI. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;
- VII. Proporcionar la información y documentación necesarias a la persona funcionaria que se designe para suplirlo en su ausencia temporal o definitiva;
- VIII. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad de las personas del CCLES o aquellas usuarias de los servicios que presta, bienes y documentación u objetos del CCLES o de las personas que ahí se encuentren;
- IX. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses, con las funciones que desempeña dentro del CCLES;
- X. Coadyuvar al cumplimiento de los fines del CCLES y del SPC;
- XI. Apegarse a los principios institucionales de honestidad, respeto, imparcialidad, servicio, objetividad, dedicación, transparencia y profesionalismo;
- XII. Brindar una atención pronta y expedita a la ciudadanía que solicite la atención del CCLES;
- XIII. Acatar el cambio de adscripción o rotación de su puesto a otras sedes dentro del Estado de Sonora;
- XIV. Acreditar favorablemente la evaluación anual de desempeño, y;
- XV. Las demás que se señalen en este instrumento, las leyes y disposiciones aplicables.

TÍTULO SEXTO
DE LA IMPUGNACIÓN
Capítulo Único
De los Medios de Defensa

Artículo 51.- Las resoluciones, determinaciones o acuerdos del Comité de Profesionalización que los Sujetos del SPC consideren afecten sus derechos fundamentales o esfera jurídica son inatacables, y en su contra no procederá recurso legal alguno, por lo que surtirán efectos a partir del día siguiente en que se dicten.



TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

SEGUNDO. - El Comité de Profesionalización del SPC deberá instalarse dentro de los 30 días hábiles posteriores a la entrada en vigor del presente Reglamento.

TERCERO. – El Presente Reglamento deberá ser firmado por todo el personal con puesto de Conciliador en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora y sus respectivas delegaciones.

En la ciudad de Hermosillo, Sonora, a 29 de Marzo de 2023.