



## LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR

Ley publicada en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur el 31 de Diciembre de 2007

### TEXTO VIGENTE

**NARCISO AGÚNDEZ MONTAÑO, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, A SUS HABITANTES HACE SABER:**

**QUE EL H. CONGRESO DEL ESTADO, SE HA SERVIDO DIRIGIRME EL SIGUIENTE:**

### DECRETO 1721

**EL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR**

**D E C R E T A:**

## LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se crea la Ley del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública Centralizada del Estado de Baja California Sur, para quedar como sigue:

## LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR

### TÍTULO PRIMERO

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

### CAPÍTULO ÚNICO

**Disposiciones Generales**

**ARTÍCULO 1.-** La presente Ley es de carácter administrativo y tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Centralizada del Estado de Baja California Sur.

**ARTÍCULO 2.-** El Sistema del Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo de gestión administrativa para los servidores públicos con categoría de confianza de la Administración Pública Centralizada del Estado de



Baja California Sur, sustentado en el reclutamiento, selección, capacitación, profesionalización y evaluación del capital humano que garantiza el acceso, promoción y permanencia en la función pública con base en el mérito y desempeño. Está orientado a brindar un servicio de calidad a la ciudadanía.

Las entidades del sector paraestatal, previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Baja California Sur, podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera, tomando como base los principios de la presente Ley. Igualmente, los Municipios del Estado, tanto en la administración pública centralizada como en la paramunicipal, podrán establecer sus propios sistemas de servicio profesional de carrera, tomando como base los principios del presente ordenamiento.

**ARTÍCULO 3.-** Para los efectos de ésta Ley se entenderá por:

**I. Administración Pública Centralizada:** La parte del Poder Ejecutivo que depende directamente del Gobernador del Estado, integrado por la que define como tal la Ley Orgánica de Administración Pública del Estado, Título Primero, Capítulo Único, Artículo 3 y Título Segundo, Capítulo Primero, Artículo 18.

**II. Catálogo:** Catálogo General de Puestos vigente integrado por las clasificaciones conjuntas, genéricas y específicas de los puestos de la Administración Pública Centralizada.

**III. Comisión:** La Comisión rectora del Sistema.

**IV. Comité Técnico:** Órgano operador del Sistema.

**V. Competencias:** Habilidades y conocimientos necesarios para ocupar un puesto.

**VI. Dependencia:** Cada una de las partes que integran la Administración Pública Centralizada, acorde a lo dispuesto por el Artículo 18 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Baja California Sur.

**VII. ICATEM:** Instituto de Capacitación y Desarrollo para los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Descentralizados en Baja California Sur.

**VIII. Posición Laboral:** La posición individual de trabajo ocupada por un Servidor Público de Carrera con adscripción determinada y que está respaldada presupuestalmente.

**IX. Puesto:** Unidad impersonal de trabajo con deberes inherentes y determinado grado de responsabilidad, pudiendo existir una o varias posiciones laborales.

**X. RUSPC:** Registro Único del Servicio Profesional de Carrera.



**XI. Servicio Público:** La Actividad organizada que se realice conforme a las leyes vigentes en el Estado con el fin de satisfacer en forma continua, uniforme, regular y permanente, necesidades de carácter colectivo.

**XII. Servidor Público:** Toda persona que desempeña un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública.

**XIII. Servidor Público de Carrera:** Persona física integrante del Sistema que haya cumplido con los procesos de incorporación o ingreso, que desempeña una de los puestos especificados en el numeral 4 de la presente Ley.

**XIV. Sistema:** El Sistema del Servicio Profesional de Carrera, entendido como el conjunto de normas y subsistemas que lo regulan.

**XV. Tabulador:** Instrumento técnico en el que se especifican los niveles salariales a que tendrán acceso los Servidores Públicos de Carrera.

**XVI. Unidad Coordinadora:** Unidad Coordinadora de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano.

**ARTÍCULO 4.-** El Sistema comprenderá, los siguientes rangos:

- I. Directores;
- II. Subdirectores;
- III. Coordinadores; y
- IV. Jefes de Departamento.

Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé, en los términos que disponga el Reglamento de la presente Ley.

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

Los Servidores Públicos de Carrera, por el solo hecho de pertenecer al Sistema del Servicio Profesional de Carrera, no serán sujetos de libre designación y remoción.

**ARTÍCULO 5.-** Se exceptúan del presente ordenamiento:

- I. Los Titulares de las Secretarías de Despacho o sus equivalentes, especificados en el Artículo 16 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado; y



II. Los servidores públicos que cuenten con un sistema propio de profesionalización y desarrollo, los cuales se rigen por los reglamentos y normas de operación respectivos.

## TÍTULO SEGUNDO De la Organización del Sistema

### CAPÍTULO I De la Comisión, el Comité Técnico y Unidad Coordinadora de Profesionalización y Desarrollo del Capital Humano

**ARTÍCULO 6.-** La Comisión es el órgano rector de carácter permanente que tiene por objeto dirigir y coordinar el Sistema, el cual estará integrado de la siguiente manera:

I. Un Presidente, que será el Titular del Poder Ejecutivo del Estado.

II. Un Secretario Técnico, que será el Oficial Mayor de Gobierno.

III. Los vocales que serán:

a) Secretario General de Gobierno;

b) Secretario de Finanzas;

c) Secretario de Planeación Urbana, Infraestructura y Ecología;

d) Secretario de Educación Pública;

e) Secretario de Promoción y Desarrollo Económico;

f) Secretario de Salud;

g) Secretario de Seguridad Pública;

h) Secretario de Turismo;

i) Secretario de Pesca y Acuicultura;

j) Contralor General de Gobierno;

k) Procurador General de Justicia;

l) Titular de la Unidad Coordinadora, y

m) Un Servidor Público de Carrera.

IV. Las demás que el Presidente considere conveniente invitar, para la mejor operación del Sistema, quienes acudirán a las sesiones con voz pero sin voto.

**ARTÍCULO 7.-** Ocupará el cargo de vocal de la Comisión, el Servidor Público de Carrera que haya obtenido el mayor puntaje como resultado de la



evaluación del desempeño; así mismo en su carácter de suplente, quedará quien haya registrado el puntaje inmediato inferior al puntaje de mas alto de dicha evaluación, en los primeros seis meses de haberse implementado el Sistema.

**ARTÍCULO 8.-** Los titulares de la Comisión, a excepción del Secretario Técnico, podrán contar con un suplente.

**ARTÍCULO 9.-** La Comisión tiene las siguientes funciones:

I. Establecer y vigilar la correcta aplicación de las políticas, normas y procedimientos del Sistema;

II. Aprobar los criterios de designación directa para puestos de urgente ocupación, con base en la justificación que presente el titular responsable de la dependencia solicitante, asumiendo el carácter de provisional por un período de seis meses;

III. Resolver sobre la separación de Servidores Públicos de Carrera del Sistema;

IV. Aprobar las modificaciones y/o adecuaciones a los procedimientos del Sistema;

V. Promover la celebración de convenios para el mejor funcionamiento y desarrollo del Sistema;

VI. Expedir los lineamientos correspondientes para las retribuciones económicas de los Servidores Públicos de Carrera integrados al Sistema;

VII. Proponer el Reglamento de la Ley y sus adecuaciones;

VIII. Formular y emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos de Carrera, y

IX. Las demás que establezca esta Ley y su Reglamento y otras disposiciones aplicables.

**ARTÍCULO 10.-** El Comité Técnico es el órgano operador del Sistema y estará presidido por el Oficial Mayor de Gobierno del Estado y estará integrado por:

I. Titular de la Unidad Coordinadora;

II. Titular de la Dirección de Recursos Humanos;

III. Titular del ICATEM;

IV. Titular de la Dirección de Informática;

V. Titular de la Dirección de Asuntos Jurídicos y Estudios Legislativos;

VI. Titular de la Dirección de Política Presupuestal; y



**VII.** Titular de la Dirección de Desarrollo Administrativo de la Contraloría General de Gobierno.

**ARTÍCULO 11.-** Las funciones del Comité Técnico serán:

- I. Aplicar las políticas, normas y procedimientos del Sistema;
- II. Promover la profesionalización y la especialización del Servidor Público de Carrera;
- III. Supervisar la correcta operación de los subsistemas.
- IV. Instruir la publicación de las convocatorias para cubrir las posición laboral vacantes;
- V. Publicar los resultados de los concursos de las convocatorias;
- VI. Vigilar que se proporcione a los aspirantes la información concerniente al Sistema;
- VII. Validar los contenidos de capacitación y exámenes de habilidades y conocimientos de los concursos de oposición;
- VIII. Validar el procedimiento de evaluación del desempeño del Servidor Público de Carrera;
- IX. Notificar al Servidor Público de Carrera, en forma individual y por escrito el resultado de los concursos de oposición en que participe;
- X. Validar los procesos y expedir las Constancias de Servidor Público de Carrera; así como entregar los resultados al Ejecutivo Estatal para que en uso de sus facultades constitucionales y legales aplicables expida los nombramientos de los Servidores Públicos;
- XI. Coadyuvar con el Servidor Público de Carrera para la obtención de licencias, mismas que se otorgarán para efectos de mayor capacitación e intercambios al extranjero o dentro del país o en otras instancias gubernamentales con las cuales se hayan signado convenio;
- XII. Tramitar y resolver los recursos de inconformidad que se presenten;
- XIII. Rendir a la Comisión informes de actividades semestrales del Sistema;
- XIV. Proponer las medidas correctivas necesarias, y las demás que la Comisión le confiera; y
- XV. Las demás que establezca la presente Ley, el Reglamento y demás disposiciones aplicables.

**ARTÍCULO 12.-** Los integrantes de la Comisión y del Comité Técnico no percibirán remuneración alguna por el desempeño de sus funciones.



**ARTÍCULO 13.-** La Unidad Coordinadora dependiente de la Oficialía Mayor de Gobierno, es el área responsable de coordinar el funcionamiento de los Subsistemas.

**ARTÍCULO 14.-** Las funciones de la Unidad Coordinadora serán:

- I. Coordinar la implementación del Sistema en cada una de las Dependencias;
- II. Proponer las estrategias y acciones que en el mediano plazo permitan generar y operar los Subsistemas;
- III. Acordar con el superior jerárquico, la resolución de todos los procesos concernientes al funcionamiento de los Subsistemas;
- IV. Fungir como enlace entre las dependencias y el Comité Técnico;
- V. Dar seguimiento a los acuerdos tomados y levantar las actas correspondientes en las reuniones del Comité Técnico;
- VI. Supervisar la correcta administración del RUSPC; y
- VII. Las demás que señalen las disposiciones legales vigentes y las que le asigne el Comité Técnico.

## **CAPÍTULO II De los Subsistemas**

**ARTÍCULO 15.-** El Sistema comprende cuatro Subsistemas, cuya integración se establece en el Reglamento de la presente Ley, y son los siguientes:

- I. Planeación del Capital Humano e Ingreso;
- II. Capacitación, Certificación y Evaluación del Desempeño;
- III. Desarrollo Profesional, Retiro y Licencias; y
- IV. Mejora Continua del Sistema;

## **TÍTULO TERCERO De las Funciones de los Subsistemas**

### **CAPÍTULO I Del Subsistema de Planeación del Capital Humano e Ingreso**

**ARTÍCULO 16.-** El Subsistema de Planeación del Capital Humano e Ingreso, comprende la Planeación, Reclutamiento, Selección y Constancia de Acreditación del Servidor Público de Carrera.





A través de sus diversos procesos, este Subsistema, tendrá las siguientes funciones:

**I.** Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los puestos incluidos en el Catálogo, en coordinación con las Dependencias. El Comité Técnico no autorizará ningún puesto que no esté aprobado en la estructura de acuerdo al reglamento de cada Dependencia publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado, ni posición laboral que no esté respaldada presupuestalmente;

**II.** Administrará el RUSPC;

**III.** Calculará las necesidades cuantitativas de personal para el buen funcionamiento de la Administración Pública Centralizada, en coordinación con las Dependencias y con base en el RUSPC, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro y separación de los Servidores Públicos de Carrera;

**IV.** Elaborará estudios prospectivos de la Administración Pública Centralizada, para determinar las necesidades de formación profesional que requerirá la misma en el corto y mediano plazo, con el fin de permitir a los miembros del Sistema cubrir los perfiles demandados por los diferentes puestos establecidos en el Catálogo;

**V.** Analizará los resultados de la evaluación del desempeño de los Servidores Públicos de Carrera, emitiendo las conclusiones conducentes;

**VI.** Elaborará las convocatorias y las enviará para su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado y difundirá la existencia de dichas convocatorias en uno de los medios de mayor circulación local, tableros de aviso en las oficinas de las Dependencias, bolsas de trabajo u otro medio que garantice su oportuna divulgación;

**VII.** Revisará que los candidatos que acudan al llamado de las convocatorias cumplan con el perfil del puesto vacante o de nueva creación de acuerdo al Catálogo;

**VIII.** Analizará los resultados obtenidos por los candidatos en los exámenes de habilidades y conocimientos de acuerdo al puesto; y

**IX.** Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su reglamento y disposiciones relativas.

## **SECCIÓN I**

### **De la Planeación**

**ARTÍCULO 17.-** La Planeación, determinará las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública Centralizada para el eficiente ejercicio de sus funciones.





**ARTÍCULO 18.-** El RUSPC es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública Centralizada, con fines de apoyar el desarrollo del Servidor Público de Carrera dentro de las Dependencias.

**ARTÍCULO 19.-** El RUSPC sistematizará la información relativa a la planeación de capital humano, ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación, evaluación del desempeño y separación de los miembros del Sistema, así como cualesquiera otros datos relevantes para el propio Sistema.

## SECCIÓN II Del Reclutamiento

**ARTÍCULO 20.-** El Reclutamiento es el proceso de captación de candidatos que cubran el perfil para un puesto con una o más posiciones laborales vacantes o de nueva creación, de acuerdo con el Catálogo. La Convocatoria tomará en cuenta las fuentes siguientes:

**I. Interna:** Compuesta por los Servidores Públicos de la Administración Pública Centralizada.

**II. Externa:** Integrada por todos los ciudadanos interesados.

En primera instancia se recurrirá, a la fuente interna y sólo en caso de que los concursos hasta por dos ocasiones se declaren desiertos, podrá recurrirse a la fuente externa.

El concurso se declarará desierto en los siguientes casos:

**I.** Cuando ninguno de los que se presenten cumpla con la documentación y/o los requisitos establecidos para el puesto;

**II.** Cuando ninguno de los aspirantes apruebe los diferentes exámenes de habilidades y conocimientos; o

**III.** No se presente persona alguna al concurso.

**ARTÍCULO 21.-** Las convocatorias establecerán el puesto existente o el puesto de nueva creación y posiciones laborales disponibles; el perfil que deberán cubrir los aspirantes, así como los requisitos y los lineamientos generales de los exámenes de selección. Asimismo, deberán contener lo siguiente:

**I.** Características de los puestos cuyas posiciones laborales se concursan;

**II.** Nombre de la Dependencia a la que pertenezcan los puestos vacantes;

**III.** Condiciones y requisitos que deben cumplir los aspirantes;

**IV.** Descripción del método selectivo que se utilizará;



- V. Señalamiento del tipo de pruebas selectivas por celebrarse;
- VI. La relación de méritos, en su caso, que habrá de tenerse en cuenta en la selección;
- VII. Descripción del método de calificación que se utilizará;
- VIII. Programación de las pruebas;
- IX. Duración del proceso de selección con los plazos máximos y mínimos entre las diferentes pruebas;
- X. Fecha límite para la presentación de solicitudes de participación;
- XI. Indicación del orden de participación de los aspirantes;
- XII. Aclaraciones procedentes, en su caso;
- XIII. La indicación de la fecha y en qué medios de difusión se publicarán los resultados; y
- XIV. Indicación o relación de la normatividad tanto legal como administrativa y bibliografía en su caso, que los aspirantes puedan consultar a efecto de prepararse para sus exámenes de selección.

### SECCIÓN III De la Selección

**ARTÍCULO 22.-** La selección es el proceso que permite analizar las capacidades, conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del puesto.

El procedimiento comprenderá exámenes generales de competencias, así como los elementos de valoración que determine el Comité Técnico respectivo y que se justifiquen en razón de las necesidades y características que requiere el puesto, cuya posición laboral se concurra.

**ARTÍCULO 23.-** Los Servidores Públicos de Base Sindicalizados o no, podrán tener acceso a las garantías de esta Ley, previa licencia a sus plazas, misma que surtirá efectos una vez que acceda al puesto concursado.

Para el mismo fin, dichos servidores públicos podrán renunciar a su cargo, una vez que tome posesión del puesto concursado.

**ARTÍCULO 24.-** Los requisitos específicos se establecerán en función del perfil del puesto de que se trate, de conformidad con las características y elementos que señale el Catálogo pero, en todo caso, serán requisitos generales para ingresar al Sistema los siguientes:



- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. No haber sido condenado ni estar sujeto a proceso penal por comisión de delito calificado como grave por la Ley;
- III. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, puesto o comisión en el Administración Pública; y
- IV. Aprobar todas las etapas del proceso de ingreso y obtener dictamen aprobatorio del Comité Técnico.

#### **SECCIÓN IV**

##### **De la Constancia de Servidor Público de Carrera**

**ARTÍCULO 25.-** La Constancia de Servidor Público de Carrera es el documento que acredita a la persona de que se trate para gozar de los beneficios del Sistema.

Existen dos tipos de Constancia de Servidor Público de Carrera:

- I. **Provisional.-** Aquella que tendrá una validez de seis meses a partir de que tome posesión del puesto.
- II. **Definitiva.-** Aquella que posterior al vencimiento de la Constancia de Servidor Público de Carrera Provisional se aplicará la evaluación del desempeño de sus funciones, la cual deberá aprobarse para la nueva Constancia de Servidor Público de Carrera.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Del Subsistema de Capacitación, Certificación y Evaluación del Desempeño**

**ARTÍCULO 26.-** El Subsistema de Capacitación, Certificación y Evaluación del Desempeño establece los procesos mediante los cuales los Servidores Públicos de Carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados a fin de contar con las competencias necesarias para desempeñar un puesto en la Administración Pública Centralizada, comprende de igual manera, la evaluación del desempeño, que es el método mediante el cual se mide, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas institucionales.

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

- I. Establecerá con base en la detección de las necesidades de cada dependencia, los programas de capacitación, evaluación y certificación de competencias, que serán desarrollados por el ICATEM en coordinación con el Comité Técnico;



- II. Indicará los requisitos de calidad exigidos para impartir la profesionalización;
- III. Fijará los métodos de evaluación del desempeño que mejor respondan a las necesidades del Sistema;
- IV. Medirá tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas, asignadas a los Servidores Públicos de Carrera, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto;
- V. Determinará en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado a que se refiere esta Ley, el reglamento determinará el otorgamiento de estas compensaciones de acuerdo al nivel de cumplimiento de las metas comprometidas;
- VI. Aportará información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros; y
- VII. Identificará los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento.

**ARTÍCULO 27.-** El programa de capacitación tiene como propósito que los Servidores Públicos de Carrera dominen las competencias necesarias para el desarrollo de sus funciones:

- I. Los conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la Administración Pública Centralizada en su conjunto;
- II. La especialización y actualización en el cargo desempeñado;
- III. Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- IV. La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente dentro de la dependencia; y
- IV. Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas.

**ARTÍCULO 28.-** Los Servidores Públicos de Carrera serán evaluados por sus habilidades y conocimientos por un órgano externo mismo que validará sus competencias en los términos que determine el Comité Técnico, a fin de transparentar este proceso, dejando bajo la responsabilidad del ICATEM la capacitación y la certificación de dichas competencias.

### **CAPÍTULO III**

#### **Del Subsistema de Desarrollo Profesional, de Retiro y Licencias**



**ARTÍCULO 29.-** El Subsistema del Desarrollo Profesional, de Retiro y Licencias comprende los procesos mediante los cuales los Servidores Públicos de Carrera tienen la posibilidad de ocupar mediante concurso, posiciones laborales vacantes o de nueva creación, dentro de la misma dependencia o cualquier otra de la Administración Pública Centralizada, así como el proceso de atender los casos y supuestos mediante los cuales un Servidor Público de Carrera deja de formar parte del Sistema y se suspenden sus derechos señalados en el artículo 39 de ésta Ley.

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

- I. Establecerá las trayectorias de movilidad de ascenso y promoción al cual pueden aspirar los Servidores Públicos de Carrera;
- II. Regulará los requisitos, reglas y criterios conforme a la normatividad y su reglamentación;
- III. Valorará el puntaje otorgado al Servidor Público de Carrera en relación a sus evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de habilidades y conocimientos u otros estudios que se le hubieran aplicado; y
- IV. Regulará las directrices establecidas para los efectos de retiro y licencias de un Servidor Público de Carrera.

## **SECCION I Del Desarrollo Profesional**

**ARTÍCULO 30.-** Los ascensos sólo procederán cuando el puesto vacante o de nueva creación estén debidamente respaldados en el Catálogo y cuente con la autorización del Comité Técnico.

**ARTÍCULO 31.-** La movilidad en el Sistema se abocará a las siguientes trayectorias:

- I. Vertical que corresponde al perfil del puesto en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad;
- II. Horizontal que son aquellas que corresponden a otras ramas o grupos, donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación y afinidad; en este caso, los Servidores Públicos de Carrera que ocupen puestos equiparables, podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de puestos.

Además de lo anterior, comprenderá una retribución económica otorgada a los Servidores Públicos de Carrera de acuerdo con los lineamientos expedidos por la Comisión.



**ARTÍCULO 32.-** Cuando por razones de reestructuración de la Administración Pública Centralizada, desaparezcan puestos del Catálogo 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.

## **SECCION II**

### **Del Retiro y Licencias**

**ARTÍCULO 33.-** Los efectos de la certificación como Servidor Público de Carrera Cesarán por las siguientes causas:

- I. Renuncia por escrito;
- II. Por Jubilación o pensión del Servidor Público;
- III. Incapacidad para continuar en el Servicio Público por dictamen médico;
- IV. Sentencia judicial que comprenda la pérdida de libertad;
- V. Incumplimiento injustificado y reiterado a las disposiciones de la presente Ley;
- VI. Separación del Servicio Público a consecuencia de sanción de la Contraloría General de Gobierno por infringir la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos;
- VII. Negarse a tomar la capacitación obligatoria y sea deficiente en más de dos ocasiones la evaluación del desempeño; y
- VIII. Las demás que establezcan las leyes y otras disposiciones legales.

**ARTÍCULO 34.-** El Servidor Público de Carrera, previa autorización de la instancia correspondiente y con el aval del Comité Técnico, podrá gozar de una licencia para dejar de desempeñar temporalmente las funciones propias de su puesto, conservando todos los derechos y prerrogativas que esta Ley concede.

**ARTÍCULO 35.-** Las licencias del Servidor Público de Carrera con o sin goce de sueldo; se autorizarán conforme a lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios, Condiciones Generales de Trabajo y Lineamientos establecidos por el Gobernador.

**ARTÍCULO 36.-** El puesto vacante por licencia de un Servidor Público de Carrera, tendrá que ser cubierto interinamente por otro Servidor Público de Carrera, quien deberá recibir una puntuación adicional en la evaluación del desempeño.



**ARTÍCULO 37.-** La pertenencia al Sistema no implica inamovilidad de los Servidores Públicos de Carrera pero si asegura que no serán removidos de sus puestos por motivos políticos o causas no contempladas en esta o en otras leyes aplicables.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Del Subsistema de Mejora Continua**

**ARTÍCULO 38.-** El Subsistema de Mejora Continua establecerá y operará los procedimientos y políticas confiables, que permitan medir y verificar el cumplimiento de los niveles de profesionalización de los Servidores Públicos de Carrera y apoyar en la toma de decisiones relativas a la permanencia, la separación, la titularidad, promoción y ascenso, así como el otorgamiento o suspensión de incentivos.

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

- I. Indicará los mecanismos necesarios para la evaluación del funcionamiento del Sistema, así como para la mejora continua;
- II. Monitoreará periódicamente el funcionamiento de cada uno de los Subsistemas;
- III. Establecerá la metodología para la integración de los informes globales que serán elaborados cada seis meses con la finalidad de evaluar los resultados del Sistema; y
- IV. Propondrá acciones que permitan la mejora continua del Sistema.

#### **TÍTULO CUARTO**

##### **De los Derechos, Obligaciones y Sanciones**

#### **CAPÍTULO I**

##### **De los Derechos**

**ARTÍCULO 39.-** Los Servidores Públicos de Carrera tendrán los siguientes derechos:

- I. Tener estabilidad y permanencia en el Sistema en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;
- II. Recibir la Constancia de Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;
- III. Percibir los estímulos y beneficios económicos adicionales al sueldo y contemplados en los Lineamientos de la presente Ley;





**IV.** Acceder a un puesto distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento; y

**V.** Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

## **CAPÍTULO II**

### **De las Obligaciones**

**ARTÍCULO 40.-** Son obligaciones de los Servidores Públicos de Carrera:

**I.** Acreditar las fases o procesos establecidos en la presente Ley;

**II.** Estar adscritos a una dependencia;

**III.** Cumplir con eficiencia y eficacia las funciones que se le encomienden;

**IV.** Asistir y acreditar los cursos de actualización y especialización en los cuales participe y habiendo obtenido la aprobación de las evaluaciones correspondientes y la certificación;

**V.** Desempeñar las funciones inherentes al puesto libre de prejuicios o de consideraciones personales, políticas, religiosas o de cualquier otra índole; y

**VI.** Observar las disposiciones establecidas en el presente ordenamiento y las demás aplicables en la materia.

## **CAPÍTULO III**

### **De las Sanciones**

**ARTÍCULO 41.-** Ante el incumplimiento a las disposiciones contenidas en esta Ley, por parte de los Servidores Públicos de Carrera, se aplicarán sanciones sin contravenir lo previsto en otros ordenamientos legales.

**ARTÍCULO 42.-** El Comité Técnico tendrá la facultad de aplicar las medidas disciplinarias necesarias para garantizar el adecuado desempeño del Sistema, a través de:

**I.** Amonestación por escrito;

**II.** Suspensión de alguno de los derechos establecidos en el Sistema; y

**III.** Separación definitiva del Sistema.

**ARTÍCULO 43.-** La amonestación es la llamada de atención por escrito que se hace al Servidor Público de Carrera que infrinja el Reglamento o disposiciones de la presente Ley.



**ARTÍCULO 44.-** La suspensión de alguno de los derechos establecidos en la presente Ley, es un acto mediante el cual, se dejan sin efecto de manera temporal una o varias de sus prerrogativas, conforme a los períodos que establezca el Reglamento para cada caso.

**ARTÍCULO 45.-** La separación definitiva del Sistema, es el acto por el cual la Comisión dictamina la desincorporación definitiva de un Servidor Público de Carrera del Sistema, cuando infrinja gravemente las obligaciones establecidas en la presente Ley o su Reglamento.

## **TÍTULO QUINTO De los Recursos**

### **CAPÍTULO ÚNICO Del Recurso de Inconformidad**

**ARTÍCULO 46.-** En contra de las decisiones y dictámenes emitidos con motivo de la aplicación del Sistema, procederá el recurso de inconformidad, mismo que se presentará ante el Comité Técnico dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación del acto o resolución que se impugna, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- I. Constar por escrito debidamente firmado;
- II. Nombre, domicilio, puesto y dependencia a la que se encuentra adscrito el promovente;
- III. Acto o resolución que se impugna;
- IV. Narración de hechos y expresión de agravios; y
- V. Pruebas.

**ARTÍCULO 47.-** Tratándose de actos relativos a la separación de Servidores Públicos de Carrera del Sistema, el recurso de inconformidad, se presentará ante el Comité Técnico, y lo resolverá la Comisión.

**ARTÍCULO 48.-** El promovente acompañará al escrito en que se interponga el recurso los siguientes documentos:

- I. Aquel que lo acredite como Servidor Público de Carrera;
- II. Aquel en que conste el acto impugnado; y
- III. Constancia de notificación del acto impugnado, excepto cuando el promovente declare bajo protesta de decir verdad que no recibió constancia; y



**ARTÍCULO 49.-** El Comité Técnico o la Comisión, en su caso, solicitará los informes a las dependencias que correspondan, a efecto de integrar el expediente. Estos deberán rendirse en un plazo no mayor de diez días hábiles siguientes a la notificación.

Una vez recibidos los informes por el Comité Técnico o la Comisión, en su caso, citará a una audiencia que deberá celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la recepción del informe de la dependencia, a efecto de que se desahoguen las pruebas y se formulen alegatos.

En un término que no excederá de treinta días hábiles posteriores a la celebración de la audiencia, el Comité Técnico o la Comisión, en su caso, dictará la resolución debidamente fundada y motivada.

**ARTÍCULO 50.-** Contra la resolución que ponga final al recurso, el promovente podrá interponer juicio de nulidad ante la Sala Administrativa del Tribunal Superior de Justicia del Estado.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** La presente Ley entrará en vigor el día primero de enero del año 2008, previa su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado.

**SEGUNDO.** En un plazo no mayor a treinta días hábiles, contados a partir del inicio de la vigencia de la presente Ley, deberán instalarse los órganos del Sistema.

**TERCERO.** Se establece un término de seis meses para la elaboración y publicación del Reglamento de la presente Ley.

**CUARTO.** En un período no mayor de seis meses contados a partir de la publicación del Reglamento de esta Ley, los Órganos del Sistema aplicarán las medidas necesarias para que todo Servidor Público que ocupe algún puesto perteneciente a la Administración Pública Centralizada, en términos del Artículo 4 del presente ordenamiento, pueda participar de manera voluntaria en el proceso de incorporación al Sistema, mismo que será temporal y de conformidad con el Reglamento de la presente Ley.

**QUINTO.** La Comisión rectora del Sistema, elaborará y emitirá el Código de Ética de los Servidores Públicos de Carrera, en un plazo no mayor a treinta días naturales, contados a partir de la publicación del Reglamento de la presente Ley.

**SEXTO.** La operación del Sistema será de manera gradual, condicionando el estudio de las estructuras vigentes de cada una de las dependencias de la Administración Pública Centralizada, sin excederse de un período a tres años, a partir de la entrada en vigor de esta Ley.



**LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA  
PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA  
DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR**

H. Congreso del Estado de Baja California Sur  
Oficialía Mayor  
Departamento de Apoyo Parlamentario

BOGE. 63 31-Diciembre-2007

**SÉPTIMO.** La Comisión se instalará válidamente con sólo 12 vocales, hasta en tanto se elija al Servidor Público de Carrera, según lo dispuesto en el Artículo 7 de la presente Ley.

**Dado en el Salón de Sesiones del Poder Legislativo del Estado, La Paz, Baja California Sur, a los 12 días del mes de diciembre del año 2007.**  
**Presidente.-** Dip. Venustiano Pérez Sánchez, **Secretario.-** Dip. Óscar Leggs Castro.- Rúbricas.