
ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN ÚNICA

DE LA NATURALEZA Y OBJETO DEL ESTATUTO

Artículo 1.- El presente Estatuto del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Reguladora de Energía tiene por objeto establecer las bases y definir los principios para la institucionalización, planeación, organización, implementación y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Reguladora de Energía, con el fin de generar una cultura de pertenencia, competitividad, e innovación visible al interior y exterior de la Comisión, que repercuta en un mejor desempeño para el cumplimiento de sus funciones.

El lenguaje empleado en el presente Estatuto del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Reguladora de Energía es genérico, por lo que no busca generar ninguna clase de discriminación, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género implica ambos sexos.

Artículo 2.- Son principios rectores del Servicio Profesional de Carrera los siguientes:

- I. **Actualización:** Existencia de planes de carrera y capacitación que ayuden al crecimiento de cada uno de los servidores públicos, lo cual permite tener equipos preparados para resolver los asuntos competencia de la Comisión Reguladora de Energía;
- II. **Competitividad:** Valoración de las capacidades de los aspirantes e integrantes del Servicio Profesional de Carrera, con base en sus conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en el logro alcanzado en el cumplimiento de metas individuales, colectivas e institucionales;
- III. **Comunicación:** Flujo bidireccional de información que favorece el logro de objetivos, el fortalecimiento de los equipos de trabajo y una mayor eficiencia en los procesos que impactan en la racionalización de recursos;
- IV. **Confianza:** Fomento a un ambiente en donde predomine la credibilidad, el respeto y la imparcialidad, de manera que los servidores públicos tengan plena certeza en las decisiones de los superiores jerárquicos;
- V. **Crecimiento:** Oferta de oportunidades de desarrollo a los servidores públicos dentro de la Comisión Reguladora de Energía;
- VI. **Eficiencia:** Uso efectivo de los recursos disponibles para el cumplimiento de los objetivos establecidos en el tiempo pactado;
- VII. **Especialización:** La valoración del puesto, en relación con las funciones que se le confieren y que exigen para su desempeño de una experiencia determinada o de la acreditación de Competencias o de capacidades específicas o, en su caso, de cumplir con un determinado perfil y, cuando corresponda, satisfacer evaluaciones dentro de un procedimiento de selección o promoción;
- VIII. **Flexibilidad:** Definición de reglas claras con procedimientos flexibles, orientadas al cumplimiento de los objetivos y a la búsqueda de un balance entre la vida laboral y la personal;
- IX. **Honestidad:** Actuar siempre con verdad e integridad en el desempeño de las actividades y la toma de sus decisiones;
- X. **Igualdad laboral y no discriminación:** Trato idéntico que se brinda en el acceso a oportunidades, sin discriminación por razones de origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud, la religión, la apariencia física, las características genéticas, el embarazo, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, o cualquier otro motivo;

- XI. **Imparcialidad:** Actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna, incluidos los poderes públicos;
- XII. **Innovación:** Avance e incorporación de las tendencias en las prácticas cotidianas, así como buscar ser mejores y proponer ideas novedosas;
- XIII. **Legalidad:** Observancia estricta de las disposiciones que establece el Servicio Profesional de Carrera, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables;
- XIV. **Sentido de pertenencia:** Sentimiento de pertenencia de los servidores públicos hacia la Comisión Reguladora de Energía;
- XV. **Transparencia:** Actuación con apego a las disposiciones en la materia del Servicio Profesional de Carrera, y
- XVI. **Vocación de Servicio:** Actuar anteponiendo el bien común a los intereses personales.

Artículo 3.- Para la aplicación del presente Estatuto se establecen las siguientes definiciones y serán aplicadas en singular o plural:

- I. **Ascenso:** Movimiento de servidores públicos para ocupar puestos de mayor jerarquía o responsabilidad al que ocupan;
- II. **Aspirante:** Persona que cumple con el perfil y requisitos, interesada en participar en los procedimientos de reclutamiento y selección con la finalidad de ocupar una Vacante, en los términos previstos en el presente Estatuto del Servicio Profesional de la Comisión Reguladora de Energía;
- III. **Beca:** Apoyo económico para realizar estudios o investigaciones que se otorga al servidor público, para su desarrollo profesional y para que con su capacitación coadyuve al cumplimiento de metas institucionales;
- IV. **Candidato:** Aspirante que ha acreditado las evaluaciones que hayan sido determinadas;
- V. **Capacitación:** Proceso por el cual un servidor público se actualiza, desarrolla y especializa para el desempeño eficaz de las funciones correspondientes a su puesto y para el ejercicio de funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa;
- VI. **Catálogo de Puestos:** Instrumento técnico que integra los puestos de la Comisión Reguladora de Energía, mediante la identificación de la información que corresponde a su denominación, adscripción, nivel, remuneraciones y rama de cargo, entre otros;
- VII. **Certificación:** Es el proceso mediante el cual los servidores públicos de la Comisión Reguladora de Energía deben acreditar que tienen las Competencias idóneas para desempeñar las funciones correspondientes al puesto que ocupan;
- VIII. **Comisión:** Comisión Reguladora de Energía;
- IX. **Comisionado:** Integrante del Órgano de Gobierno de la Comisión Reguladora de Energía designado por el Senado de la República a propuesta del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos;
- X. **Comité de Becas:** Órgano encargado de evaluar las solicitudes de Beca del personal para su aprobación, así como de definir los criterios para su otorgamiento, cancelación y reembolso;
- XI. **Comité de Selección:** Órgano responsable de conducir y dictaminar los resultados de los procesos de reclutamiento y selección;
- XII. **Competencias:** Habilidades, actitudes, aptitudes, conocimientos técnicos y valores definidos en conductas, con relación al desempeño de un puesto, y que pueden ser objeto de evaluación;
- XIII. **Componentes:** Los diversos procesos del Servicio Profesional de Carrera: planeación, ingreso, capacitación, desarrollo profesional, evaluación del desempeño y estímulos, y separación;
- XIV. **Concurso de Selección:** Mecanismo mediante el cual se realiza el proceso de reclutamiento y selección de personal, a través de la emisión de una convocatoria;

- XV. Consejo Técnico:** Órgano responsable de la planificación, coordinación e implementación del Servicio Profesional de Carrera, así como de sus Componentes;
- XVI. Convocatoria:** Publicación por medio de la cual se dan a conocer las vacantes, condiciones, plazos y requisitos que reglamentan un Concurso de Selección; la descripción y perfil de puesto y su remuneración; las evaluaciones a las que habrán de someterse los Aspirantes y la documentación que deberán entregar, entre otros;
- XVII. Descripción y Perfil de Puestos:** Documento que describe el objetivo, funciones, escolaridad, experiencia, línea de mando y Competencias que debe cubrir un Aspirante para ocupar un puesto;
- XVIII. DGRHMySG:** Dirección General de Recursos Humanos Materiales y Servicios Generales de la Comisión;
- XIX. Estatuto:** Estatuto del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Reguladora de Energía;
- XX. Estructura Orgánica:** Forma en que se organizan las relaciones entre las diferentes Unidades Administrativas en las que recae la toma de decisiones, la administración y operación de la Comisión;
- XXI. Evaluación del Desempeño:** es el conjunto de procedimientos para establecer la metodología y definir los mecanismos de medición y valoración cuantitativa y cualitativa del rendimiento de los servidores públicos en su puesto y la forma en que contribuyen de manera colectiva a que la Comisión alcance sus metas, que opera a través de un grupo de indicadores previamente definidos para un periodo de evaluación determinado;
- XXII. Ley:** Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética;
- XXIII. Lineamientos de Operación:** Políticas administrativas que expida el Consejo Técnico para la operación del Servicio Profesional de Carrera, con base en este Estatuto;
- XXIV. Órgano de Gobierno:** Instancia suprema de decisión de la Comisión;
- XXV. Plaza:** Posición presupuestaria que respalda un puesto que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez y que tiene una adscripción determinada;
- XXVI. Plaza de Carácter Eventual:** Plaza presupuestaria de carácter transitorio, los servidores públicos que las ocupan ejercen funciones y atribuciones similares a los de plaza de carácter permanente que permite atender oportunamente los programas a cargo de la Comisión; tienen las mismas prestaciones de una plaza de carácter permanente; no serán considerados como servidores públicos de carrera y sólo podrán estar sujetos a los procedimientos de los Componentes, en los términos de los Lineamientos de Operación del presente Estatuto;
- XXVII. Plaza de Carácter Permanente:** Plaza presupuestaria de carácter permanente, con cargo al presupuesto regularizable;
- XXVIII. Puesto:** Unidad impersonal establecida en el Catálogo de Puestos de la Comisión que implica deberes específicos y delimita jerarquías y Competencias para su desempeño;
- XXIX. Reconocimiento:** Distinciones, diplomas, o incentivos económicos o no económicos, que deberán sujetarse a las disposiciones que resulten aplicables;
- XXX. Servicio Profesional de Carrera:** Conjunto de reglas y mecanismos articulados entre sí que permiten llevar a cabo de manera armónica los procesos de reclutamiento y selección, capacitación, formación, desarrollo, Ascensos y estímulos del personal de la Comisión;
- XXXI. Servidor Público:** Persona física que desempeña un empleo, cargo o comisión con Plaza en la Comisión;
- XXXII. Servidor Público de Carrera:** Aquel al que, por la naturaleza de sus funciones, le aplican todos los Componentes del Servicio Profesional de Carrera con excepción de aquellos que ocupen una Plaza de Carácter Eventual, así como aquellos Servidores Públicos de Libre Designación;
- XXXIII. Servidor Público de Libre Designación:** Aquel que, por la naturaleza de sus funciones, se encuentra exento del Componente de ingreso del Servicio Profesional de Carrera; comprende los puestos de Comisionados, Secretaría Ejecutiva, personal de apoyo directo a los Comisionados y personal Operativo, y
- XXXIV. Vacante:** Puesto-plaza que se encuentre sin ocupar, susceptible de ocuparse de manera indefinida o por tiempo determinado mediante los procedimientos de ingreso que se

determinen en el presente Estatuto, o en su caso, de acuerdo a la normativa aplicable a cada caso.

Artículo 4.- El presente Estatuto es de carácter obligatorio para los Servidores Públicos que integran la Comisión, con aquellos casos de excepción que se especifiquen y de conformidad con la normativa que se emita.

Los Servidores Públicos que intervienen en la operación del Servicio Profesional de Carrera son responsables de la aplicación del presente Estatuto y de los Lineamientos de Operación que al efecto se emitan. Lo anterior, en términos de lo señalado en el Reglamento Interno de la Comisión, ámbito de atribuciones, funciones, responsabilidades y adscripción, en su caso.

Artículo 5.- Todos los Servidores Públicos que integran la Comisión podrán tener acceso a los Componentes del Servicio Profesional de Carrera y se sujetarán a los procesos de reclutamiento y selección previstos en el Estatuto y en los Lineamientos de Operación que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Artículo 6.- Los Servidores Públicos que ocupen una Plaza de Carácter Permanente por seis meses y cuenten con al menos una Evaluación del Desempeño serán considerados Servidores Públicos de Carrera para los niveles siguientes:

- I. Titular de Jefatura de Unidad
- II. Dirección General
- III. Dirección General Adjunta
- IV. Dirección de Área
- V. Subdirección de Área
- VI. Jefatura de Departamento y
- VII. Enlace

Artículo 7.- Los Servidores Públicos de Carrera serán nombrados y removidos bajo los procedimientos previstos en el presente Estatuto y sus Lineamientos de Operación.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS AUTORIDADES DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Artículo 8.- Son autoridades del Servicio Profesional de Carrera:

- I. Consejo Técnico, y
- II. Comité de Selección.

SECCIÓN PRIMERA DEL CONSEJO TÉCNICO

Artículo 9.- El Consejo Técnico estará integrado por:

- I. Presidente: Comisionado Presidente
- II. Secretario Técnico: Oficial Mayor
- III. Vocales:
 - a) Un integrante del Órgano de Gobierno distinto al Comisionado Presidente;
 - b) Titulares de las Jefaturas de Unidad que integran la Comisión, y
 - c) Titular de la Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales.

Los miembros del Consejo Técnico tendrán derecho a voz y voto; y deberán designar por escrito a sus respectivos suplentes, quienes tendrán un nivel jerárquico inmediato inferior al de los titulares.

Artículo 10.- El Consejo Técnico sesionará al menos dos veces al año, y de manera extraordinaria cuando se requiera, previa Convocatoria emitida por su Presidente. La deliberación será colegiada y las decisiones se adoptarán por mayoría de votos.

Artículo 11.- El Consejo Técnico tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Autorizar los Lineamientos de Operación necesarios para el Servicio Profesional de Carrera y sus Componentes;
- II. Determinar la creación e integración de grupos de trabajo necesarios para el funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera;
- III. Autorizar el Catálogo de Puestos y los Puestos de libre designación;
- IV. Autorizar el contenido mínimo y los criterios generales de las Convocatorias;
- V. Autorizar los métodos y herramientas para la elaboración y aplicación de exámenes, así como los parámetros mínimos de calificación y demás procedimientos para llevar a cabo el proceso de selección;
- VI. Autorizar las Competencias con fines de ingreso, y Certificación;
- VII. Autorizar los Puestos que deberán ser evaluados con fines de Certificación;
- VIII. Tomar conocimiento del programa anual de capacitación, con base en la detección de necesidades de capacitación;
- IX. Autorizar los mecanismos y criterios para la valoración del mérito;
- X. Resolver sobre la remoción de los Servidores Públicos de Carrera del Servicio Profesional de Carrera, por el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente Estatuto y en la demás normativa aplicable;
- XI. Aprobar los parámetros mínimos de calificación a considerarse en las etapas de evaluación para acceder a un Puesto;
- XII. Proponer al Órgano de Gobierno las modificaciones al presente Estatuto;
- XIII. Atender las sugerencias, recomendaciones y resoluciones que, en su caso, emita el Órgano Interno de Control en lo relativo al funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera, y
- XIV. Las demás que le confieran el presente Estatuto y el Comisionado Presidente.

Artículo 12.- El Consejo Técnico emitirá las reglas de operación y funcionamiento, en las que determinará entre otros aspectos las facultades y funciones de los miembros que lo integran.

SECCIÓN SEGUNDA

DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

Artículo 13.- El Comité de Selección estará integrado por los Servidores Públicos siguientes:

- I. Un representante de la DGRHMySG, quien fungirá como Presidente y deberá tener al menos un nivel homólogo a la Plaza que se concursa con derecho a voz y voto;
- II. Jefe inmediato de la Vacante con derecho a voz y voto;
- III. Un representante de otra unidad administrativa distinta a la de adscripción de la Vacante, que deberá tener al menos un nivel homólogo al de la Vacante con derecho a voz y voto.
- IV. Un representante del Órgano Interno de Control en la Comisión, en calidad de invitado con voz, pero sin derecho a voto.

Artículo 14.- En los casos de Vacantes de Jefe de Unidad, el Comité se integrará de la manera siguiente:

- I. La Oficialía Mayor, quien fungirá como Presidente, con derecho a voz y voto;
- II. El Comisionado Presidente en calidad de jefe inmediato de la Vacante, con derecho a voz y voto;

III. Un Comisionado del Órgano de Gobierno distinto al Comisionado Presidente, con derecho a voz y voto, y

IV. El Titular del Órgano Interno de Control, en calidad de invitado, con voz, pero sin derecho a voto.

El Comisionado del Órgano de Gobierno será el mismo integrante del Consejo Técnico.

En el supuesto de que la Vacante sea la Oficialía Mayor, el Comisionado Presidente designará al Servidor Público con nivel de Jefe de Unidad que presidirá el Comité de Selección.

Artículo 15.- El Comité de Selección tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Ejecutar los Lineamientos de Operación relativos al reclutamiento y selección;
- II. Emitir las Convocatorias de los Concursos para ocupar las Vacantes, en términos del presente Estatuto y los Lineamientos de Operación que al efecto se expidan;
- III. Entrevistar a los Candidatos que hayan acreditado los procesos y filtros de selección que se establezcan;
- IV. Valorar los resultados del procedimiento de selección y determinar a los Candidatos ganadores de cada Concurso, y
- V. Las demás que establezcan el Estatuto y los Lineamientos de Operación aplicables.

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS COMPONENTES

Artículo 16.- El Servicio Profesional de Carrera comprende los Componentes siguientes:

- I. Planeación;
- II. Ingreso;
- III. Capacitación;
- IV. Desarrollo Profesional;
- V. Evaluación del Desempeño y Estímulos, y
- VI. Separación.

SECCIÓN PRIMERA

DEL COMPONENTE DE PLANEACIÓN

Artículo 17.- - El Componente de Planeación tiene por objeto, establecer las características cuantitativas y cualitativas de los Puestos que integrarán el Servicio Profesional de Carrera y los esquemas de retención del personal a partir de un plan de carrera que considere las funciones, responsabilidades, la remuneración por Puesto y las mejores prácticas.

Artículo 18.- El Consejo Técnico coordinará la planeación de recursos humanos que permita definir una estrategia de gestión y retención del talento, identificando las necesidades actuales y futuras de la organización, para la consecución de sus objetivos, considerando las mejores prácticas, así como la remuneración por Puesto.

Artículo 19.- La Oficialía Mayor tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- I. Realizar anualmente la planeación estratégica de los recursos humanos;
- II. Elaborar las Descripciones y Perfiles de Puestos, así como la valuación de Puestos de la Estructura Orgánica;
- III. Elaborar el Catálogo de Puestos, y
- IV. Realizar estudios de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, a corto, mediano y largo plazo, con el fin de que la Estructura Orgánica de la Comisión tenga el número de Servidores Públicos adecuado para su buen funcionamiento.

SECCIÓN SEGUNDA

DEL COMPONENTE DE INGRESO

Artículo 20.- El Componente de Ingreso tiene por objeto regular los procesos de reclutamiento de Aspirantes y selección de Candidatos.

El reclutamiento comprenderá la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación, incluyendo aquellas específicas para la obtención de las calificaciones definitivas.

La selección busca analizar y evaluar los conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencia profesional de los Aspirantes a ingresar al Servicio Profesional de Carrera.

Artículo 21.- Quedan exceptuados de los Lineamientos de Operación del Componente de Ingreso los cargos de Comisionado, de Secretaría Ejecutiva y del personal de apoyo de los Comisionados y así como el personal operativo, salvo aquellos casos en que el jefe inmediato de la Vacante determine someterla a Concurso.

Artículo 22. Los Aspirantes a ingresar al Servicio Profesional de Carrera deberán cumplir, además de lo señalado en la Convocatoria con los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita ejercer la función a desarrollar de acuerdo con la normatividad aplicable;
- II. Tener la experiencia y formación profesional requerida para el desempeño de sus funciones, y
- III. No estar inhabilitado para el servicio público, ni encontrarse con algún otro impedimento legal.

Artículo 23.- Los Concursos inician con la publicación de la Convocatoria y concluyen con la emisión del fallo, en los medios que se destinen para tal fin.

Artículo 24.- Son etapas de evaluación en un Concurso; la revisión curricular, la evaluación de conocimientos, la valoración del mérito y la entrevista.

Artículo 25.- Las Convocatorias señalarán las generalidades de la Descripción y del Perfil de Puestos, los requisitos que deban cubrir los Aspirantes y el proceso a seguir durante el Concurso.

Artículo 26.- Al ganador de un Concurso que ocupe una Plaza de Carácter Permanente se le otorgará un nombramiento por seis meses y transcurrido ese plazo, de acuerdo a su Evaluación del Desempeño, se le podrá otorgar un nombramiento como Servidor Público de Carrera.

Artículo 27.- La Comisión podrá publicar Convocatorias internas dirigidas únicamente a los Servidores Públicos de la Comisión, mediante su publicación en comunicados internos.

La Comisión podrá publicar Convocatorias mixtas dirigidas tanto a los Servidores Públicos de la Comisión como a cualquier ciudadano que no sea personal de la misma y que deseen ingresar al Servicio Profesional de Carrera; dicha publicación se realizará mediante comunicados internos y a través del portal de Internet de la Comisión.

Artículo 28.- En el supuesto de que hubiera un Servidor Público al que se le haya otorgado su nombramiento por seis meses al resultar ganador de un Concurso, en términos del artículo 26 del presente Estatuto, y renuncie o no pueda continuar desempeñándose en el Puesto dentro de los cinco meses siguientes a su nombramiento sin causa justificada, se podrá autorizar que alguno de los Candidatos finalistas ocupe la Vacante, considerando el orden de prelación de sus resultados y sin necesidad de realizar un nuevo Concurso.

La autorización a que se refiere el párrafo anterior, será emitida por el Comité de Selección que haya llevado el Concurso de la Vacante.

Artículo 29.- En casos excepcionales y a solicitud del Consejo Técnico, el Comité de Selección podrá aprobar la ocupación con nombramiento temporal para una Vacante en Plaza de Carácter Permanente, por un periodo de hasta seis meses, sin necesidad de sujetarse a los procedimientos de reclutamiento y selección.

Dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes a la fecha de la ocupación con nombramiento temporal a que hace referencia el párrafo anterior, el Puesto deberá convocarse a Concurso con base en la Descripción y Perfil de Puesto registrado en el Catálogo de Puestos.

Artículo 30.- Los mecanismos para la operación del Componente de Ingreso se determinarán en los Lineamientos de Operación que al efecto se emitan.

Los procedimientos del Componente de Ingreso podrán ser empleados para Puestos no sujetos a ser Servidores Públicos de Carrera al Servicio Profesional de Carrera, siempre y cuando no contravengan otras disposiciones jurídicas.

SECCIÓN TERCERA

DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

Artículo 31.- El Componente de Capacitación consiste en establecer el proceso mediante el cual el personal es inducido, preparado, actualizado y especializado técnicamente en las funciones que desempeña, así como para desarrollar las Competencias necesarias para ocupar Puestos de mayor responsabilidad y cumplir objetivos institucionales.

Artículo 32.- El Componente de Capacitación tendrá los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, actualizar o perfeccionar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los Servidores Públicos de la Comisión, en sus categorías y Puestos y,
- II. Preparar a los Servidores Públicos del Servicio Profesional de Carrera en funciones que demanden un mayor conocimiento en las materias que son objeto de regulación de la Comisión.

Artículo 33.- El proceso de Capacitación contemplará las siguientes etapas:

- I. Detección de necesidades de Capacitación;
- II. Integración del programa anual de Capacitación;
- III. Diseño y organización de las acciones de Capacitación;
- IV. Instrumentación de las acciones de Capacitación;
- V. Evaluación del proceso de Capacitación, y
- VI. Registro y seguimiento de las acciones de Capacitación.

Artículo 34.- Los Servidores Públicos de la Comisión deberán participar en las acciones de Capacitación obligatorias para el desempeño de sus Puestos.

Los Servidores Públicos de la Comisión deberán obtener calificaciones aprobatorias en las acciones de Capacitación. La calificación obtenida formará parte de la evaluación y acreditación, siendo éstas requisito indispensable para la valoración de su permanencia en el Puesto.

Artículo 35.- Los Servidores Públicos de Carrera que obtengan resultados no aprobatorios en una segunda evaluación de una misma acción de Capacitación, serán separados de su Puesto y del Servicio Profesional de Carrera y, en consecuencia, causarán baja.

Artículo 36.- La DGRHMySG deberá proporcionar a los Servidores Públicos de Carrera la Capacitación necesaria previa a su evaluación con fines de Certificación.

Artículo 37.- El Servidor Público de Carrera que no acredite su evaluación con fines de Certificación podrá presentar nuevamente y por única ocasión la evaluación correspondiente, si en esta segunda ocasión tampoco la acredita causará baja de la Comisión.

Artículo 38.- La DGRHMySG podrá requerir la celebración de contratos o convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados con el fin de impartir cualquier modalidad de Capacitación que contribuya a atender las necesidades institucionales de formación, actualización, desarrollo, validación, Certificación o de otra de naturaleza análoga.

Artículo 39.- La Comisión podrá otorgar Becas y apoyos necesarios para que los Servidores Públicos tengan acceso o continúen con su formación profesional y académica, conforme a la disponibilidad presupuestal y a los Lineamientos de Operación que para tal efecto expida el Consejo Técnico.

El Servidor Público que obtenga una Beca, de acuerdo a los programas establecidos, recibirá las facilidades necesarias para su aprovechamiento y deberá cumplir en todo momento con lo señalado en el presente Estatuto y los Lineamientos de Operación señalados en el párrafo anterior.

SECCIÓN CUARTA

DEL COMPONENTE DE DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 40.- El Componente de Desarrollo Profesional tiene por objeto establecer los mecanismos a través de los cuales los Servidores Públicos podrán ocupar Plazas de igual o mayor jerarquía.

Artículo 41.- Los Planes de Carrera de los Servidores Públicos sujetos al Servicio Profesional de Carrera se integrarán por las posibles trayectorias horizontales y verticales.

Artículo 42.- El Componente de Desarrollo Profesional contemplará los mecanismos empleados para la operación de los movimientos laterales, verticales y los convenios de intercambio de recursos humanos.

Artículo 43.- Para participar en los procesos de Ascenso, los Servidores Públicos deberán cumplir con los requisitos del Puesto y en su caso aprobar las pruebas que, para el caso, establezca el Comité de Selección en las Convocatorias respectivas.

Artículo 44.- Cuando por razones de reestructuración de la Comisión desaparezcan Plazas ocupadas por Servidores Públicos de Carrera, se procurará reubicarlos en Puestos equivalentes que se encuentren Vacantes al interior de la misma, otorgándoles prioridad en un proceso de selección.

En el supuesto de que lo anterior no fuera factible, se podrán efectuar las acciones correspondientes en términos de la legislación laboral aplicable y del Componente de Separación.

SECCIÓN QUINTA

DEL COMPONENTE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y ESTÍMULOS

Artículo 45.- El Componente de Evaluación del Desempeño y Estímulos se integra con los procesos, métodos y mecanismos mediante los cuales se mide cuantitativamente, tanto de forma individual como colectiva, el cumplimiento de las metas establecidas para cada Servidor Público del Servicio Profesional de Carrera, así como las metas de su área de adscripción que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Artículo 46.- Los objetivos del Componente de Evaluación del Desempeño y Estímulos son;

- I. Identificar los aspectos cuantitativos relacionados con el cumplimiento de las metas determinadas, los resultados de las acciones de Capacitación y las aportaciones realizadas por los Servidores Públicos, así como los aspectos cualitativos de su comportamiento;
- II. Desarrollar y mejorar las Competencias de los Servidores Públicos del Servicio Profesional de Carrera;
- III. Retroalimentar a los Servidores Públicos del Servicio Profesional de Carrera sobre los resultados alcanzados;
- IV. Determinar el otorgamiento de estímulos, Reconocimientos e incentivos, con base en la normativa aplicable y la suficiencia presupuestal;
- V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para, en su caso, proceder a la separación del cargo, de acuerdo con lo establecido en los Lineamientos de Operación que al efecto se emitan;
- VI. Servir como instrumento para detectar necesidades de Capacitación, y
- VII. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la Comisión en términos de eficiencia, efectividad, honestidad y calidad del servicio.

Artículo 47.- La Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos retroalimentará al Servicio Profesional de Carrera y servirá de apoyo en la toma de decisiones para los procesos de Capacitación, desarrollo, Certificación y, en su caso, separación del cargo.

Artículo 48.- Las Evaluaciones del Desempeño para los Servidores Públicos de Carrera se aplicarán con una periodicidad anual, conforme se describa en los Lineamientos de Operación correspondientes que indique el presente Estatuto.

La DGRHMySG será responsable de coordinar la aplicación de las Evaluación del Desempeño.

Artículo 49.- La obtención de un resultado no satisfactorio en el proceso de Evaluación del Desempeño para un Servidor Público de Carrera será motivo de separación, siempre y cuando el Consejo Técnico o el Comité de Selección ratifiquen dicho acto, previa entrevista.

La entrevista a la que se refiere el párrafo anterior, será realizada por el Consejo Técnico para los Puestos de Jefaturas de Unidad y Direcciones General; y por el Comité de Selección para los Puestos de Dirección General Adjunta a Enlace.

Artículo 50.- El método de Evaluación del Desempeño se realizará conforme se establezca en los Lineamientos de Operación del presente Estatuto.

Para propiciar la permanencia en el Servicio Profesional de Carrera y derivado de las Evaluaciones del Desempeño, se podrán otorgar Reconocimientos al Servidor Público que:

- I. Haya aprobado los programas de Capacitación establecidos para el Puesto, y
- II. Haya aprobado satisfactoriamente las Evaluaciones del Desempeño correspondientes al Puesto por lo menos en dos ocasiones consecutivas, según lo indique los Lineamientos de Operación que se expidan para tal efecto.

Artículo 51.- Los estímulos serán los Reconocimientos, beneficios o retribuciones que la Comisión podrá otorgar a los Servidores Públicos, pudiendo ser económicos o no económicos, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y atendiendo los Lineamientos de Operación correspondientes.

Artículo 52. Los estímulos permitirán un beneficio a los Servidores Públicos de manera que se fortalezca su apego a la Comisión, al motivarlos a un mejor desempeño conforme a los Lineamientos de Operación que se emitan.

Los estímulos serán de tres tipos:

- I. Mérito: reconoce al Servidor Público destacado en su desempeño;
- II. Innovación: retribuye al Servidor Público que haya aportado mejora a los procesos o realizado algún proyecto en beneficio de la Comisión, y
- III. Trayectoria: reconoce al Servidor Público destacado en su desarrollo en la Comisión y al momento de su separación.

SECCIÓN SEXTA

DEL COMPONENTE DE SEPARACIÓN

Artículo 53.- Tiene por objeto atender aquellos casos en los que los Servidores Públicos deban dejar de formar parte del Servicio Profesional de Carrera y, por ende, causen baja definitiva de la Comisión, así como aquéllos en los que por causa justificada se suspendan temporalmente sus derechos.

Artículo 54.- Son causas de separación del Servicio Profesional de Carrera sin responsabilidad para la Comisión, cuando un Servidor Público incurra en alguna de las causales siguientes:

- I. Por resolución administrativa o judicial que determine inhabilitación, destitución, separación del cargo o suspensión por más de 60 días naturales;
- II. No aprobar en dos ocasiones la evaluación con fines de Certificación;
- III. Cuando el resultado de su Evaluación del Desempeño sea no satisfactorio;
- IV. Término de la vigencia del nombramiento;
- V. Ser acreedor a sanciones establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas que impliquen separación del servicio o reincidencia;
- VI. Sentencia firme que imponga al Servidor Público una pena que implique la privación de su libertad;
- VII. Presentar información o documentación falsa para acreditar su personalidad, experiencia, grado o preparación académica;
- VIII. Faltar por 3 días consecutivos sin causa justificada;
- IX. Incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del servicio, mediante certificación expedida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado;
- X. Incumplir las obligaciones inherentes a su cargo o las establecidas en este Estatuto, y
- XI. Las demás previstas en la normativa aplicable.

Artículo 55.- En adición a los supuestos previstos en el artículo anterior, la relación laboral entre la Comisión y los Servidores Públicos del Servicio Profesional de Carrera se dará por terminada en los casos siguientes:

- I. Renuncia formulada por el Servidor Público del Servicio Profesional de Carrera;
- II. Jubilación o pensión, en términos de la legislación aplicable, y
- III. Defunción.

CAPÍTULO CUARTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA COMISIÓN

SECCIÓN PRIMERA

DE LOS DERECHOS

Artículo 56.- Son derechos de los Servidores Públicos de la Comisión, en forma enunciativa, mas no limitativa:

- I. Recibir el nombramiento una vez cubiertos los requisitos establecidos en el presente Estatuto y sus Lineamientos de Operación;
- II. Recibir en tiempo y forma las remuneraciones y prestaciones económicas o no económicas correspondientes a su Puesto y, en su caso, los Reconocimientos que se prevean para tal efecto;
- III. Tener estabilidad y permanencia, en el caso de los Servidores Públicos de Carrera, en los términos y bajo las condiciones que se prevean en el presente Estatuto y sus Lineamientos de Operación;
- IV. Acceder a un cargo distinto dentro del Servicio Profesional de Carrera, previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos descritos en el presente Estatuto y sus Lineamientos de Operación;
- V. Recibir Capacitación con fines de inducción, formación, actualización, desarrollo, validación y Certificación para el mejor desempeño de sus funciones;
- VI. Conocer los resultados de los exámenes y evaluaciones que haya sustentado;
- VII. Ser evaluado por segunda ocasión, previa Capacitación, en caso de no haber acreditado alguna evaluación del Componente de Capacitación o con fines de Certificación, en los términos que se determinen en los Lineamientos de Operación que para tal efecto se emitan;
- VIII. Recibir una indemnización, en el caso de los Servidores Públicos de Carrera, en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente;
- IX. Acceder a horarios flexibles, previo acuerdo con sus superiores jerárquicos y conforme al cumplimiento de sus funciones, y
- X. Las demás que se deriven de los preceptos del presente Estatuto y demás normativa aplicable.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 57.- Los Servidores Públicos de la Comisión, tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Observar, en el desempeño de su empleo o cargo, el cumplimiento estricto de los principios rectores que rigen el Servicio Profesional de Carrera;
- II. Atender en tiempo y forma las instrucciones que reciba de sus superiores jerárquicos;
- III. Participar y acreditar las evaluaciones que se establezcan en los Lineamientos de Operación que al efecto se emitan, para su permanencia y desarrollo en el Servicio Profesional de Carrera;
- IV. Participar y acreditar los programas de Capacitación para el mejor desempeño del Puesto y su desarrollo profesional en la Comisión;
- V. Manejar la información a la que tengan acceso derivada de su trabajo, cargo o comisión con la debida confidencialidad y reserva, de acuerdo con la normativa aplicable y tomar las medidas necesarias para garantizar su integridad;
- VI. Asistir puntualmente a su centro de trabajo, respetar los horarios de labores y cumplir con la normativa aplicable;

- VII.** Acatar lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y el Código de Conducta de la Comisión Reguladora de Energía; así como denunciar inmediatamente cualquier irregularidad, acto u omisión contrarios a los mismos;
- VIII.** Proporcionar la información y documentación necesaria al Servidor Público que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;
- IX.** No incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes, documentación u objetos de la Comisión o de terceros que allí se encuentren;
- X.** Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña;
- XI.** Aportar los elementos necesarios para la Evaluación de su Desempeño;
- XII.** Efectuar la entrega y rendir los informes de los asuntos bajo su responsabilidad, documentos, bienes y recursos asignados a su custodia, sujetándose al procedimiento de entrega-recepción que corresponda, cuando el Servidor Público deje de formar parte del Servicio Profesional de Carrera, y
- XIII.** Las demás que correspondan a cualquier Servidor Público establecidas para el Servicio Profesional de Carrera, en las leyes, reglamentos u otras disposiciones aplicables.

CAPÍTULO QUINTO

DE LA INFORMACIÓN

SECCIÓN ÚNICA

DE LA SISTEMATIZACIÓN Y REGISTRO DE LA INFORMACIÓN

Artículo 58.- Para apoyar la operación y el funcionamiento de los Componentes, la DGRHMySG podrá contar con un sistema informático en el que se recopile, registre, sistematice y administre la información generada.

Artículo 59.- Los datos personales que registren los Aspirantes y Candidatos, así como los resultados de las evaluaciones y demás información que se generen en los Componentes, serán considerados como información confidencial y resguardados por la DGRHMySG conforme a la normativa aplicable.

Artículo 60.- La Comisión podrá tratar, entre otra información, los reactivos, las opciones de respuesta de evaluación, las constancias que se integren a los expedientes de los Concursos y los procedimientos de separación como información confidencial en términos de la normativa aplicable.

TRANSITORIOS

Primero. - El presente Estatuto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. - El Consejo Técnico deberá sesionar dentro de los 15 días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Estatuto, para su instalación.

Tercero. - Los Lineamientos de Operación del presente Estatuto, deberán ser emitidos en un plazo no mayor a noventa días naturales, contados a partir del día siguiente en que entre en vigor el presente ordenamiento.

Cuarto. - En tanto se emitan los Lineamientos señalados en el transitorio anterior, la Comisión continuará aplicando los procesos vigentes.

Quinto. - A partir de la emisión del presente Estatuto, todos los Servidores Públicos que ocupen una Plaza de Carácter Permanente y que hayan acreditado satisfactoriamente al menos una Evaluación del Desempeño, serán considerados Servidores Públicos de Carrera, salvo aquellos considerados como Servidores Públicos de Libre Designación en los términos previstos por el presente Estatuto.