



GOBIERNO
DE SONORA

BOLETÍN OFICIAL

ÓRGANO DE DIFUSIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARÍA DE GOBIERNO - BOLETÍN OFICIAL Y ARCHIVO DEL ESTADO

Hermosillo, Sonora

Tomo CCXII

Edición Especial

Miércoles 22 de Noviembre de 2023

CONTENIDO

ESTATAL • PODER EJECUTIVO-PODER LEGISLATIVO • Ley número 174, del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Estado de Sonora.

DIRECTORIO

GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE SONORA
DR. FRANCISCO ALFONSO DURAZO MONTAÑO

SECRETARIO DE GOBIERNO
LIC. ADOLFO SALAZAR RAZO

SUBSECRETARIO DE SERVICIOS DE GOBIERNO
ING. JOSÉ MARTÍN VELEZ DE LA ROCHA

DIRECTOR GENERAL DE BOLETÍN OFICIAL Y ARCHIVO DEL ESTADO
DR. JUAN CARLOS HOLGUÍN BALDERRAMA



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

EJECUTIVO DEL ESTADO.

FRANCISCO ALFONSO DURAZO MONTAÑO, Gobernador del Estado Libre y Soberano de Sonora, a sus habitantes sabed:

Que el honorable Congreso del Estado, se ha servido dirigirme el siguiente:
Ley

NÚMERO 174

EL H. CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE SONORA, EN

NOMBRE DEL PUEBLO, TIENE A BIEN EXPEDIR LA SIGUIENTE:

LEY

**DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DEL ESTADO DE SONORA**

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

**Capítulo Único
Naturaleza y Objeto de la Ley**

ARTÍCULO 1.- La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Estatal Directa.

Las entidades de la administración pública paraestatal previstas en el tercer párrafo del artículo 3º, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora establecerán sus propios sistemas de Servicio Profesional de Carrera, tomando como base los principios de la presente Ley; o adherirse mediante convenio al presente Sistema Profesional de Carrera.

ARTÍCULO 2.- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la administración pública estatal, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

ARTÍCULO 3.- El Sistema dependerá del titular del Poder Ejecutivo, será dirigido por la Oficialía Mayor, a través de la Subsecretaría de Recursos Humanos y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública Estatal Directa.

ARTÍCULO 4.- Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito, equidad de género, transparencia y buena administración pública.

ARTÍCULO 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Sistema: El Sistema de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Estatal Directa;

II. Administración Pública: Administración Pública Estatal Directa;

III. Oficialía: Oficialía Mayor del Gobierno del Estado de Sonora;

IV. Consejo: Consejo Consultivo del Sistema;

V. Comités: Comités Técnicos de cada dependencia;

VI. Registro: Registro Único del Servicio Profesional de Carrera;

VII. Dependencia: Secretarías previstas en los artículos 3, párrafo segundo y 22, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, incluyendo sus órganos desconcentrados;

VIII. Catálogo: Catálogo de Puestos de la Administración Pública Estatal Directa, incluyendo sus órganos desconcentrados, y

IX. Servidor Público de Carrera: Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Estatal, que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia o la entidad adherida.

X.- Concurso: Procedimiento a través del cual se seleccionan los candidatos para ocupar puestos en el servicio profesional de carrera.

ARTÍCULO 6.- Los servidores públicos de carrera se clasificarán en servidores públicos eventuales y titulares.

Los eventuales son aquellos que, siendo de primer nivel de ingreso se encuentran en su primer año de desempeño, los que hubieren ingresado con motivo de los casos excepcionales que señale la presente normatividad y aquellos que ingresen por un convenio de adhesión.

ARTÍCULO 7.- El servidor público de carrera ingresará al Sistema a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por esta Ley y su Reglamento.

Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

I. Tener estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé esta Ley;

II. Recibir el nombramiento como Servidor Público de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en esta Ley;

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

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

V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;

VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;

VII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;

VIII. Promover los medios de defensa que establece esta Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación de la misma;

IX. Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, de su reglamento y demás disposiciones aplicables.

Los servidores públicos de carrera tendrán las siguientes Obligaciones:

I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;

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

III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;

IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;

V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;

VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;

VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;

VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;

IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la dependencia o de las personas que allí se encuentren;

X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del servicio; y

XI. Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 8.- El Sistema comprenderá, tomando como base el Catálogo, los siguientes grupos:

- a). Director General;
- b). Director de Área;
- c). Subdirector de Área;
- d). Jefe de Departamento;

ARTÍCULO 9. Formarán parte del servicio aquellos puestos de Director General que se justifiquen técnicamente y sean propuestos por el Consejo a la Oficialía Mayor. Su inclusión en el sistema deberá contar con el acuerdo favorable del titular de la Dependencia de que se trate.

ARTÍCULO 10.- Se podrán crear grupos o categorías intermedias conforme a las necesidades operativas del Sistema, siempre que permitan estimular el desarrollo de la carrera, apoyar las estructuras de trabajo y los servicios de gobierno, por lo que el tabulador de sueldos deberá ser abierto y competitivo. Los rangos anteriores comprenden los niveles de adjunto, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé.

La creación de nuevos puestos en las estructuras orgánicas en funciones equivalentes a las anteriores, sin importar su denominación, deberán estar homologados a los rangos que esta Ley prevé, atendiendo a la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios y a la Ley de Austeridad y Ahorro del Estado de Sonora y sus Municipios.

ARTÍCULO 11.- La Oficialía, en el ámbito de sus atribuciones deberá emitir los criterios generales para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación.

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

ARTÍCULO 12.- Los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Estatal tendrán acceso al Servicio Profesional de Carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este ordenamiento y su Reglamento. En el caso de los trabajadores de base podrán reservar la plaza de la que son titulares en tanto desempeñen un puesto de carrera en los términos de la Ley y las disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 13.- Para efecto de esta Ley, se entiende por Gabinete de Apoyo aquellos adscritos al Titular del Ejecutivo, los Secretarios, Oficial Mayor, Titulares de Órganos Desconcentrados y equivalentes para desempeñar un cargo o comisión y de servicios de apoyo, de cualquier nivel de Director General o inferior.

ARTÍCULO 14.- Los servidores públicos que formen parte de los Gabinetes de Apoyo serán nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico inmediato. Tratándose de nivel de Director General deberá contar con la autorización del C. Gobernador del Estado.

ARTÍCULO 15.- Las estructuras de los Gabinetes de Apoyo serán autorizadas por la Oficialía, la cual tendrá en cuenta por lo menos los siguientes criterios:

- a). La capacidad presupuestal de la dependencia, de conformidad con las disposiciones de la Secretaría de Hacienda, y
- b). La prohibición de que estos Gabinetes de Apoyo ejerzan atribuciones que por ley competan a los servidores públicos de carrera.

ARTÍCULO 16.- El desempeño del servicio público de carrera será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del servidor público de carrera.

ARTÍCULO 17.- Cada dependencia establecerá las tareas inherentes a los diversos cargos a su adscripción, de acuerdo con esta Ley y su Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora y en las demás disposiciones laborales aplicables.

ARTÍCULO 18.- Los derechos y obligaciones de los servidores públicos del Sistema se establecerán en el Reglamento de la Ley.

TÍTULO SEGUNDO DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Capítulo Primero De la estructura orgánica del Sistema

Sección Primera De los órganos del Sistema

ARTÍCULO 19.- Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente ordenamiento, el Sistema contará con los siguientes órganos:

- a). La Oficialía: es la encargada de dirigir el funcionamiento del Sistema en todas las dependencias.
- b). El Consejo: es una instancia de apoyo de la Oficialía, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Sistema, y

c). Los Comités son cuerpos colegiados, encargados de operar el Sistema en la dependencia que les corresponda, con base en la normatividad que emita la Oficialía Mayor para estos efectos.

Sección Segunda De la Oficialía

ARTÍCULO 20.- La Oficialía, a través de la Subsecretaría de Recursos Humanos, se encargará de dirigir, coordinar, dar seguimiento y evaluar el funcionamiento del Sistema en las dependencias y vigilará que sus principios rectores sean aplicados debidamente al desarrollar el Sistema, de acuerdo con lo establecido por la Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 21.- La Oficialía contará con las siguientes facultades:

I. Emitir los criterios y establecer los programas generales del Sistema, para su implantación gradual, integral y eficiente;

II. Elaborar el presupuesto anual para la operación del Sistema;

III. Administrar los bienes y recursos del Sistema;

IV. Expedir los manuales de organización y procedimientos requeridos para el funcionamiento del Sistema;

V. Dictar las normas y políticas que se requieran para la operación del Sistema, en congruencia con los lineamientos establecidos en los programas del Gobierno Estatal;

VI. Dar seguimiento a la implantación y operación del Sistema en cada dependencia y en caso necesario, dictar las medidas correctivas que se requieran, tomando las acciones pertinentes sobre aquellos actos y omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas;

VII. Aprobar la constitución o desaparición de los Comités;

VIII. Aprobar las reglas, actos de carácter general y propuestas de reestructuración que emitan los Comités de cada dependencia para el exacto cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, debiendo señalar en su Reglamento cuáles son las que requieran de dicha aprobación;

IX. Aprobar los mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

X. Crear el Comité de Resoluciones para atender las inconformidades que se presenten en la operación del Sistema;

XI. Promover y aprobar los programas de capacitación y actualización, así como la planeación de cursos de especialización en los casos que señale el Reglamento;

XII. Establecer acuerdos y mecanismos para otorgar estímulos a los servidores públicos de carrera en los términos de la Ley

XIII. Establecer los mecanismos que considere necesarios para captar la opinión respecto al funcionamiento del Sistema y del mejoramiento de los servicios que brindan las dependencias a partir de su implantación, así como asesorarse por instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, empresas especializadas o colegios de profesionales;

XIV. Revisar de manera periódica y selectiva la operación del Sistema en las diversas dependencias;

XV. Aplicar la presente Ley para efectos administrativos emitiendo criterios obligatorios sobre ésta y otras disposiciones sobre la materia, para la regulación del Sistema;

XVI. Implementar la plataforma tecnológica para la operación del Sistema, atendiendo los principios de transparencia y máxima publicidad.

XVII. Ordenar la publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora de las disposiciones y acuerdos de carácter general que pronuncie;

XVIII. Dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las anteriores atribuciones, y

XIX. Las demás que se establezcan en la presente Ley, su Reglamento y disposiciones aplicables.

Sección Tercera Del Consejo Consultivo

ARTÍCULO 22.- El Consejo es un órgano de apoyo para el Sistema, integrado por el titular de la Oficialía, por los responsables de cada Subsistema, y por representantes de las Secretarías de Hacienda, Consejería Jurídica y Contraloría General del Estado, al menos de nivel Subsecretario. Son atribuciones del Consejo:

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

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

III. Estudiar y proponer modificaciones al catálogo de puestos y tabulador, atendiendo a la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios y a la Ley de Austeridad y Ahorro del Estado de Sonora y sus Municipios.

IV. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación;

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

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

VII. Las que se deriven de las disposiciones de esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 23.- El Consejo estará presidido por el titular de la Oficialía y contará con una Secretaría Técnica, que recaerá en el o la titular de la Subsecretaría de Recursos Humanos.

Sección Cuarta De los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional

ARTÍCULO 24.- En cada dependencia se instalará un Comité que será el cuerpo técnico especializado encargado de la implantación, operación y evaluación del Sistema al interior de la misma. Asimismo, será responsable de la planeación, formulación de estrategias y análisis prospectivo, para el mejoramiento de los recursos humanos de las dependencias y la prestación de un mejor servicio público a la sociedad.

ARTÍCULO 25.- Los Comités tienen la responsabilidad de planear, organizar e impartir la inducción general y la inducción al puesto. Para ello, se coordinarán con la Oficialía Mayor a efecto de la elaboración y actualización de la inducción correspondiente.

ARTÍCULO 26.- Los Comités estarán integrados por el titular del área de Recursos Humanos de la dependencia, un representante de la Secretaría de la Contraloría General del Estado, un representante de la Oficialía y del titular de la Subsecretaría de Recursos Humanos, quien lo presidirá.

Los Comités en coordinación con la Oficialía, realizarán las descripciones y evaluaciones de los puestos que formen parte del Sistema. Asimismo, establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de las dependencias, bajo los principios de transparencia y máxima publicidad.

ARTÍCULO 27.- Para los procedimientos de selección se instalarán los Comités correspondientes para cada concurso, bajo los principios de buena administración pública, transparencia y máxima publicidad. Estará integrado por al menos el Subsecretario (a) del que depende el área de adscripción del puesto en concurso; el Director General, un representante de la Oficialía Mayor y un representante del Órgano Interno de Control de la Dependencia, quien vigilará y dará cuenta del proceso. La Secretaría Técnica de este comité estará a cargo del área de Recursos Humanos de la Dependencia.

ARTÍCULO 28.- En cada dependencia, los Comités tendrán las siguientes atribuciones de acuerdo con los lineamientos de la Oficialía, la presente Ley y las disposiciones que de ella emanen:

- I. Definir las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características de la propia institución;
- II. Aprobar, en coordinación con la Oficialía, los cargos que por excepción sean de libre designación;
- III. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;
- IV. Proponer a la Oficialía políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y separación del personal de su dependencia, acorde con los procesos que establece la presente Ley;
- V. Realizar estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;
- VI. Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución;
- VII. Aplicar exámenes y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado vencedoras en los concursos, bajo los principios de buena administración pública, transparencia y máxima publicidad;
- VIII. Elaborar el proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia;
- IX. Colaborar en la aplicación de la evaluación del desempeño, bajo los principios de buena administración pública y máxima publicidad;
- X. Determinar la procedencia de separación del servidor público en los casos previstos por la normatividad laboral vigente; y
- XI. Las demás que se deriven de esta Ley, Reglamento y normatividad aplicable.

Capítulo Segundo **De la Estructura Funcional del Sistema**

Sección Primera **De las partes funcionales del Sistema**

ARTÍCULO 29.- El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos, de Ingreso, de Desarrollo Profesional, de Separación, de Seguimiento y de Evaluación del Sistema, que se precisan, los cuales serán normados por el Reglamento.

Sección Segunda
Del Subsistema de Planeación de Recursos Humanos

ARTÍCULO 30.- El Subsistema de Planeación de Recursos Humanos determinará en coordinación con las dependencias, las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requiera la Administración Pública para el eficiente ejercicio de sus funciones;

A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el Catálogo, en coordinación con las dependencias. La Oficialía no autorizará ningún cargo no incluido y descrito en el Catálogo;

II. Operará el Registro del Servicio Profesional de Carrera

III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de los servidores públicos sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género y permita la movilidad de los miembros del Sistema, atendiendo a la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios y a la Ley de Austeridad y Ahorro del Estado de Sonora y sus Municipios.

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

V. Analizará el desempeño y los resultados de los servidores públicos y las dependencias, emitiendo las conclusiones conducentes de manera transparente, sistemática y objetiva;

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

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

VIII. Ejercerá las demás funciones que le señale esta Ley, su Reglamento y disposiciones relativas.

ARTÍCULO 31.- El Registro del Servicio Profesional de Carrera contendrá la información en materia de recursos humanos de la administración pública del Gobierno del Estado, necesaria para integrar las trayectorias profesionales de los servidores públicos en cada una de las etapas del servicio de carrera, la cual será válida para todos sus procesos y deberá actualizarse constantemente por los titulares de Recursos Humanos de las dependencias.

Sección Tercera
Del Subsistema de Ingreso

ARTÍCULO 32.- El Subsistema de Ingreso establecerá los procedimientos para desarrollar los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como la vigilancia del cumplimiento de los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema;

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

I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar;

II. No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;

III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto;

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

VI.- No ser deudor alimentario moroso.

Las reglas del Sistema evitarán todo tipo de discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

ARTÍCULO 33.- El reclutamiento se realizará con base en las necesidades institucionales en cada ejercicio fiscal, a través de convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al Sistema. La Oficialía determinará las convocatorias para las cuales requerirá actividades de inducción.

ARTÍCULO 34.- La selección para ocupación de las plazas que no sean de primer nivel de ingreso lo elaborará el Comité con base en los procedimientos normativos establecidos.

ARTÍCULO 35.- Los Comités a través de convocatorias públicas abiertas realizarán el procedimiento de selección para ocupar cargos de nueva creación.

ARTÍCULO 36.- En el caso de plazas vacantes distintas al primer nivel de ingreso, los Comités emitirán convocatoria pública abierta, considerando además de los requisitos generales y los perfiles de los cargos, la trayectoria, experiencia y los resultados de las evaluaciones de los servidores públicos de carrera concursantes.

ARTÍCULO 37.- Se entenderá por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora y en las modalidades que señale el Reglamento.

ARTÍCULO 38.- La selección es el procedimiento que permite analizar las características de los aspirantes a ingresar al Sistema, para garantizar el acceso de los candidatos que satisfacen los requisitos del cargo y demuestren mayor aptitud para desempeñarlo, de manera transparente y bajo los principios de buena administración pública y máxima publicidad.

El Comité correspondiente establecerá los requisitos en razón de las necesidades y características del cargo a concursar cuidando establecer mecanismos que aseguren igualdad de oportunidades y el reconocimiento al mérito, así mismo cada dependencia, establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder a los diferentes cargos. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los servidores públicos de la misma dependencia, procurando el equilibrio entre géneros.

ARTÍCULO 39.- Los candidatos seleccionados por los Comités se harán acreedores al nombramiento como Servidor Público de Carrera en la categoría que corresponda, en el que permanecerán en tanto cumplan los requisitos relativos a la evaluación del desempeño, la capacitación y los demás que establezca el Reglamento de esta Ley.

ARTÍCULO 40.- En casos excepcionales y cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente de alguna zona o región del país, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, los titulares de las dependencias o el Oficial Mayor respectivo u homólogo, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerado para ser ocupado por cualquier servidor público, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere esta Ley. Este personal no creará derechos respecto al ingreso al Sistema.

Una vez emitida la autorización deberá hacerse de conocimiento de la Oficialía en un plazo no mayor de quince días hábiles, justificando plenamente el ejercicio de esta atribución y la temporalidad de la misma.

Sección Cuarta **Del Subsistema de Desarrollo Profesional**

ARTÍCULO 41.- El Subsistema de Desarrollo Profesional determinará los procedimientos para el desarrollo de trayectorias de carrera de los servidores públicos explícitas, para ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico y sueldo, a través de capacitación, evaluación del desempeño y certificación establecidos en el perfil para el puesto, para promociones y reconocimiento, tomando en cuenta el puntaje derivado de las evaluaciones del desempeño, promociones y los resultados de los exámenes de capacitación, certificación u otros estudios que hubiera realizado, así como de los propios exámenes de selección en los términos de los lineamientos que emitan los Comités.

ARTÍCULO 42.- Para participar en los procesos de promoción, los servidores públicos de carrera deberán cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que, para el caso, establezcan los Comités en las convocatorias.

ARTÍCULO 43.- La movilidad en el Sistema podrá considerar las siguientes trayectorias:

- I. Vertical a través de trayectorias de especialidad ascendentes, con funciones más complejas y de mayor responsabilidad, y
- II. Horizontal o trayectorias laterales, relacionadas a otros grupos o ramas de cargos que deben cumplir condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles.

ARTÍCULO 44.- En caso de reestructuración de la administración pública estatal, que implique modificación del Catálogo de puestos, el Sistema procurará reubicar a los servidores públicos de carrera afectados, al interior de las dependencias o de entidades con quienes mantenga convenios, otorgándoles prioridad en un proceso de selección, como medida de conservación del capital humano.

ARTÍCULO 45.- Los servidores públicos de carrera, previa autorización de su superior jerárquico y de la Oficialía, podrán realizar el intercambio de sus respectivos cargos para reubicarse en otra ciudad o dependencia, con el mismo nivel y perfil de acuerdo con el Catálogo.

ARTÍCULO 46.- Los cargos deben tener estricta relación en conjunto con las correspondientes categorías de sueldo, procurando que entre un cargo inferior y el inmediato superior, condiciones salariales proporcionales y equitativas.

ARTÍCULO 47.- El subsistema establecerá los modelos de capacitación y certificación de competencias, que les permitan a los servidores públicos obtener:

- a). Conocimientos básicos acerca de la dependencia en que labora y la administración pública en su conjunto;

- b). Especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
- c). Aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
- d). Superación institucional, profesional y personal en la administración pública
- e). Certificar las capacidades profesionales adquiridas.
- f). Condiciones que propicien igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

ARTÍCULO 48.- La capacitación y la certificación de capacidades son procesos para lograr el desarrollo profesional de los servidores públicos, bajo las normas que emita la Oficialía para su regulación en las dependencias.

Los requisitos para impartir los programas de capacitación y certificación se normarán por la Oficialía Mayor y se privilegiará el uso de tecnologías.

ARTÍCULO 49.- La Oficialía determinará la forma y términos en que se otorgará apoyo institucional para que los servidores públicos de carrera tengan acceso o concluyan programas de educación formal.

ARTÍCULO 50.- Los servidores públicos de carrera deberán certificar sus competencias profesionales en los términos que determine la Oficialía para permanecer en servicio de carrera, la certificación podrá realizarse a través de instituciones especializadas en evaluación de competencias, las cuales se definirán en los procedimientos establecidos en la normatividad correspondiente.

ARTÍCULO 51.- El Sistema, de manera objetiva y transparente, determinará los procedimientos de evaluación del desempeño para medir, en forma individual y colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos, en función de los objetivos, habilidades, capacidades y cumplimiento del perfil de puesto.

ARTÍCULO 52.- La evaluación del desempeño será aplicada de manera obligatoria a los servidores públicos de carrera y sus resultados se tomarán en cuenta en todas sus etapas.

ARTÍCULO 53.- La evaluación del desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar el cumplimiento de las funciones, tomando en cuenta objetivos, metas programáticas, capacitación y aportaciones institucionales realizadas;
- II. Aportar información para otorgar estímulos al desempeño destacado en los términos de Ley;
- III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la dependencia en términos de los valores institucionales;
- IV. Servir como instrumento de detección de necesidades de capacitación que se requieran para el desempeño de las funciones individuales y por perfil.
- V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, de conformidad con lo dispuesto por esta Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 54.- Los estímulos al desempeño sobresaliente, consisten en la cantidad neta que se entrega al servidor público de carrera de manera extraordinaria con motivo de la productividad, eficacia y eficiencia y serán determinados con acuerdo de la Oficialía Mayor y la disponibilidad presupuestal.

ARTÍCULO 55.- Las percepciones extraordinarias en ningún caso se considerarán un ingreso fijo, regular o permanente ni formarán parte de los sueldos u honorarios que perciben en forma ordinaria los servidores públicos.

ARTÍCULO 56.- Cada Comité desarrollará, conforme al Reglamento y los lineamientos que emita la Oficialía, un proyecto de otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos al desempeño destacado a favor de servidores públicos de su dependencia.

El Comité justificará amplia y fundadamente los criterios determinados para proponer sus candidaturas.

ARTÍCULO 57.- La dependencia valorará los méritos para el otorgamiento de distinciones no económicas y de los estímulos o reconocimientos económicos distintos al salario, con base en su disponibilidad presupuestaria.

ARTÍCULO 58.- Se consideran sujetos de mérito, aquellos servidores públicos de carrera que hayan realizado contribuciones o mejoras a los procedimientos, al servicio, a la imagen institucional o que se destaquen por la realización de acciones sobresalientes que se asienten en el Registro y se tomarán en cuenta en las trayectorias de carrera para sumar el puntaje correspondiente.

ARTÍCULO 59.- Los Comités en coordinación con la Oficialía, realizarán las descripciones y evaluaciones de los puestos que formen parte del Sistema. Asimismo, establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades de las dependencias.

ARTÍCULO 60.- La aprobación de las evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público de Carrera en el Sistema y en su puesto.

Sección Quinta Del Subsistema de Separación

ARTÍCULO 61.- El Subsistema de Separación atenderá los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente sus derechos.

Para efectos de esta Ley se entenderá por separación del Servidor Público de Carrera la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos. Las dependencias deberán dar aviso de esta situación a la Oficialía.

Serán causas de separación las siguientes:

- I. Renuncia formulada por el servidor público;
- II. Defunción;
- III. No aprobar de manera consecutiva dos evaluaciones del desempeño;
- IV. No aprobar los programas de capacitación del Servicio Profesional de Carrera;
- V. Incumplimiento de las obligaciones del cargo que ostente;
- VI. Por sanciones derivadas de la Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora que impliquen separación del servicio; y
- VII. Sentencia ejecutoria que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;

ARTÍCULO 62.- Pertenecer al servicio no implica inamovilidad de los servidores públicos de carrera, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su cargo por causas y procedimientos no previstos en esta o en otras leyes aplicables.

Sección Sexta Del Subsistema de Seguimiento y Evaluación del Sistema

ARTÍCULO 63.- El Subsistema de Seguimiento y Evaluación tiene a su cargo el diseño y operación de los procedimientos y mecanismos para la supervisión del funcionamiento y la mejora continua de la operación del Sistema.

La Oficialía establecerá mecanismos de evaluación sobre la operación del Sistema para realizar propuestas para su adecuado funcionamiento.

ARTÍCULO 64.- La evaluación de resultados de los programas de capacitación que se impartan se realizará con base en las valoraciones del desempeño de los servidores públicos que participaron, buscando el desarrollo de la capacitación en la proporción que se identifiquen deficiencias.

ARTÍCULO 65.- Los Comités desarrollarán la información necesaria que permita a la Secretaría evaluar los resultados de la operación del Sistema y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas.

ARTÍCULO 66.- El Reglamento determinará los órganos con que la Oficialía operará uno o más de los anteriores procesos, con base en el Reglamento.

ARTÍCULO 67.- Las dependencias de la Administración Pública Estatal Directa, administrarán el Sistema en la esfera de su competencia, con base en la normatividad que expida la Oficialía.

TÍTULO TERCERO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

Capítulo Único Del Recurso de inconformidad

ARTÍCULO 68.- En contra de las resoluciones que recaigan en los procedimientos de carrera en los términos de esta Ley, el interesado podrá interponer recurso de inconformidad o revisión dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente en que se publiquen oficialmente los resultados impugnados, ante el Comité de Resoluciones, en que se constituirá un comité diverso al que efectuó el procedimiento a revisión que será designado de manera rotatoria por la Oficialía y cuya decisión será inapelable.

ARTÍCULO 69.- El recurso se tramitará de conformidad a lo siguiente:

I. El promovente interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;

II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles las pruebas confesionales por parte de la autoridad;

III. Las pruebas documentales deberán acompañar al escrito en el que se interponga el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre;

IV. EL Comité de Resoluciones podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección;

V. El Comité acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de diez días hábiles, y

VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, el Comité dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de quince días hábiles.

ARTÍCULO 70.- El recurso de inconformidad contenido en el presente Título, versará exclusivamente en la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

Los conflictos individuales de carácter laboral no serán materia del presente recurso.

Se aplicará supletoriamente la Ley de Procedimiento Administrativo para el Estado de Sonora a las disposiciones del presente Título.

ARTÍCULO 71.- El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora será competente para conocer de los conflictos individuales de carácter laboral que se susciten entre las dependencias y los servidores públicos sujetos a esta Ley.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- Esta Ley entrará en vigor a partir de noventa días después de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El Reglamento de la presente Ley deberá emitirse en un plazo no mayor a noventa días, contados a partir de la entrada en vigor de la misma.

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

ARTÍCULO CUARTO.- A la entrada en vigor de la Ley, todos los servidores públicos de confianza en funciones sujetos a la misma, serán considerados servidores públicos de libre designación, en tanto se practiquen las evaluaciones que determine la Oficialía, en coordinación con las dependencias, para su ingreso al Sistema.

Para estos efectos, las dependencias deberán impartir cursos de capacitación en las materias objeto del cargo que desempeñen, de acuerdo con los programas establecidos por el Subsistema de Desarrollo Profesional.

Ningún servidor público de confianza en funciones sujeto a la presente Ley podrá ser considerado Servidor Público de Carrera antes de un año a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

ARTÍCULO QUINTO.- Cada dependencia, conforme a los criterios que emita la Oficialía, iniciará la operación del Sistema de manera gradual, condicionado al estudio que se realice sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura de la dependencia respectiva, sin excederse del plazo máximo establecido en el párrafo siguiente.

El Sistema deberá operar en su totalidad en un periodo que no excederá de un año a partir del inicio de vigencia de esta Ley.

Una vez publicado el Reglamento, todos los cargos vacantes deberán ser asignados a través de concursos, en tanto el Registro no opere en su totalidad. A partir del siguiente año fiscal a su publicación se convocarán en los términos de esta Ley los concursos a primer ingreso.

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

ARTÍCULO SEXTO.- Los servidores públicos de las dependencias que a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley tengan en operación un sistema equivalente al del Servicio Profesional de Carrera que se fundamente en disposiciones que no tengan el rango de ley, deberán sujetarse a este ordenamiento en un plazo de noventa días contados a partir de la iniciación de su vigencia.

A efecto de no entorpecer la implantación y operación del Sistema, los Comités de cada dependencia podrán funcionar temporalmente sin personal de carrera de la dependencia, hasta que se cuente con estos servidores en la propia dependencia.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- La Oficialía en coordinación con la Secretaría de Hacienda hará las previsiones necesarias en el proyecto anual de Presupuesto de Egresos para cubrir las erogaciones que deriven de la aplicación de esta Ley, con cargo al presupuesto de las dependencias.

ARTÍCULO OCTAVO.- Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Comuníquese al Titular del Poder Ejecutivo para su sanción y publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado.- **SALON DE SESIONES DEL H. CONGRESO DEL ESTADO.** Hermosillo, Sonora, a 11 de octubre de 2023. C. **CLAUDIA ZULEMA BOURS CORRAL, DIPUTADA PRESIDENTA, RÚBRICA.- C. MARÍA JESÚS CASTRO URQUIJO, DIPUTADA SECRETARIA.- RÚBRICA.- C. JOSÉ RAFAEL RAMÍREZ MORALES, DIPUTADO SECRETARIO.- RÚBRICA.**

Por tanto, mando se publique en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado y se le dé el debido cumplimiento.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo, en la ciudad de Hermosillo, Sonora, a los trece días del mes de octubre del año dos mil veintitrés.- **GOBERNADOR DEL ESTADO.- FRANCISCO ALFONSO DURAZO MONTAÑO.- RÚBRICA.- SECRETARIO DE GOBIERNO.- ADOLFO SALAZAR RAZO.- RÚBRICA.**



GOBIERNO
DE **SONORA**

BOLETÍN OFICIAL Y
**ARCHIVO DEL
ESTADO**

EL BOLETÍN OFICIAL SE PUBLICARÁ LOS LUNES Y JUEVES DE CADA SEMANA. EN CASO DE QUE EL DÍA EN QUE HA DE EFECTUARSE LA PUBLICACIÓN DEL BOLETÍN OFICIAL SEA INHÁBIL, SE PUBLICARÁ EL DÍA INMEDIATO ANTERIOR O POSTERIOR. (ARTÍCULO 6° DE LA LEY DEL BOLETÍN OFICIAL).

EL BOLETÍN OFICIAL SOLO PUBLICARÁ DOCUMENTOS CON FIRMAS AUTÓGRAFAS, PREVIO EL PAGO DE LA CUOTA CORRESPONDIENTE, SIN QUE SEA OBLIGATORIA LA PUBLICACIÓN DE LAS FIRMAS DEL DOCUMENTO (ARTÍCULO 9° DE LA LEY DEL BOLETÍN OFICIAL).

La autenticidad de éste documento se puede verificar en
<https://boletinoficial.sonora.gob.mx/informacion-institucional/boletin-oficial/validaciones> CÓDIGO: 2023CCXIIIEE-22112023-BCAFC4C2B

