

COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDIGENAS

ESTATUTO del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

XOCHITL GALVEZ RUIZ, Directora General de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, con fundamento en los artículos 9 fracción VIII, 11 fracción XII, 19 y Sexto Transitorio de la Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, así como Tercero Transitorio del Estatuto Orgánico de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, y

CONSIDERANDO

Que la Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas dispone que la Comisión contará con un Servicio Profesional de Carrera, aplicable a los servidores públicos de la misma, que se organizará en los términos que establezca el Estatuto que en la materia expida la Junta de Gobierno.

Que con fecha 29 de marzo del año de 2006, la Junta de Gobierno de la Comisión, aprobó en términos de la fracción VIII del artículo 9 de su Ley, el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Que en este marco, dicho Estatuto fue dictaminado por la Comisión Federal de Mejora Regulatoria a efecto de que se publique en el Diario Oficial de la Federación, a más tardar a los 10 días hábiles posteriores a que se obtenga el dictamen respectivo, así como ponerlo a disposición de la población en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Que esta Comisión recibió el día 15 de junio de 2006, el oficio COFEME.06.1942 de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, por el que se emitió el dictamen correspondiente al Estatuto del Servicio Profesional de Carrera, por lo que he tenido a bien expedir el siguiente:

Estatuto del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas

TITULO PRIMERO

Del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las normas para la organización, operación y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Artículo 2. El Servicio Profesional y el desempeño de sus miembros se regirá bajo los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género, por lo que sus integrantes asumirán el compromiso de atender sus funciones con la máxima diligencia para brindar la atención que corresponda a los pueblos y comunidades indígenas y conducirse invariablemente, respecto de sus posiciones con honradez, eficiencia y eficacia.

Artículo 3. Para los efectos del presente Estatuto, se entenderá por:

Calidad: Obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos administrativos y el uso eficiente de los recursos públicos.

Capacidad: Habilidad para realizar las funciones asignadas a través de la estructuración de programas y procesos de trabajo.

Calificación Mínima Aprobatoria: Obtener ocho puntos en la escala de cero a diez.

CDI: La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Competencia por Mérito: Valoración de las capacidades de los interesados a ingresar al Servicio Profesional y de los servidores públicos de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales, colectivas e institucionales.

Comisión: La Comisión del Servicio Profesional de Carrera de la CDI.

Desempeño: Rendimiento alcanzado al cumplir con los programas, objetivos y metas.

Desempeño Satisfactorio: El resultado de la evaluación del desempeño equivalente a la calificación mínima aprobatoria.

Dirección de Recursos Humanos: La Dirección de Recursos Humanos y Organización de la CDI.

Disposiciones reglamentarias: Los lineamientos, bases y demás disposiciones que emita la Junta o las unidades administrativas de la CDI autorizadas para tal efecto por el presente estatuto, tendientes a la implementación de los procesos y demás actos necesarios para el funcionamiento del Servicio Profesional.

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

Equidad: Actuar sin distinción ante situaciones que puedan considerarse iguales ante la norma jurídica que las regula.

Estatuto Orgánico: Estatuto Orgánico de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Imparcialidad: Actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna.

Junta: La Junta de Gobierno de la CDI.

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

Ley: Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Miembro del Servicio Profesional: Personal del Servicio Profesional, cualquiera que sea su categoría: provisional o titular.

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

Plaza: Posición individual de trabajo que no puede ser ocupado por más de un servidor público a la vez que tiene una adscripción determinada y que está respaldada presupuestalmente.

Miembro del Servicio Profesional de Carrera: Servidores públicos que integran el Servicio Profesional de Carrera de la CDI, con carácter de provisional o titular.

Servicio Profesional: El Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Artículo 4. El Servicio Profesional es un sistema de administración de los miembros del Servicio Profesional de carrera inmerso en el Modelo de Gestión de Recursos Humanos de la CDI, que tiene por objeto:

- I. Establecer las normas y procedimientos para garantizar la legalidad, objetividad, imparcialidad y equidad en el ingreso y promoción de sus servidores públicos con base en la competencia por mérito y la igualdad de oportunidades;
- II. Fomentar en sus integrantes la identificación con la CDI y sus fines;
- III. Lograr la formación, capacitación, permanencia y movilidad de sus integrantes, con base en expectativas ciertas de desarrollo de la CDI, mediante una carrera como funcionario profesional de la institución;
- IV. Exigir en sus miembros un desempeño eficiente, eficaz e imparcial que garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales, y
- V. Otorgar certeza jurídica a su personal.

Artículo 5. Podrá ser miembro del Servicio Profesional, el trabajador de confianza de la CDI que desempeñe alguno de los niveles jerárquicos que a continuación se señalan, cuyo puesto esté comprendido en el catálogo de puestos propio del Servicio Profesional, en términos de las disposiciones reglamentarias que para tal efecto emita la Comisión del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas:

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

Para efectos de lo dispuesto en el presente dispositivo, también serán exclusivos del Servicio Profesional los puestos anteriores en los niveles de homólogo o equivalente a ellos, cualquiera que sea su denominación.

Artículo 6. Quedan exceptuados de las disposiciones del presente Estatuto, los puestos y servidores que se desempeñen como:

- a) Titular de la CDI, su coordinación de asesores, los Titulares de las áreas de asuntos internacionales y la de innovación y mejora;
- b) Titular de la Unidad de Planeación y Consulta;
- c) Titular de la Unidad de Coordinación y Enlace;
- d) Titular de la Coordinación General de Administración y Finanzas;
- e) Titular de la Coordinación General de Programas y Proyectos Especiales;
- f) Titular de la Dirección de Recursos Humanos y Organización y personal adscrito a esta Dirección que se encargue directamente de operar los procesos relativos al Servicio Profesional.

Tampoco serán sujetos de las disposiciones contenidas en el presente Estatuto, las personas que presten sus servicios de manera eventual, temporal o mediante contrato de prestación de servicios profesionales sujeto al pago de honorarios.

Artículo 7. Los miembros del Servicio Profesional podrán ocupar los rangos y niveles determinados en el tabulador de sueldos de la institución, conforme a la estructura orgánica y ocupacional de la CDI, en los términos del artículo 5o. del presente Estatuto.

Artículo 8. Para propiciar la permanencia en el Servicio Profesional, se le otorgará la titularidad a sus integrantes, siempre que:

- I. Tenga una antigüedad mínima de tres años con el carácter de provisional en el Servicio Profesional de la CDI. Dicha antigüedad será en plaza presupuestal y comprobable de acuerdo a las disposiciones reglamentarias que se emitan al respecto.
- II. Haya aprobado los programas de capacitación y certificación establecidos para el puesto; y
- III. Haya aprobado satisfactoriamente las evaluaciones de desempeño correspondientes al puesto, según las disposiciones reglamentarias que para tal efecto se emitan.

Artículo 9. El personal sindicalizado podrá ser miembro del Servicio Profesional, previa separación de la plaza que ocupa. Dicha separación se considerará definitiva en el momento en que el trabajador sea admitido al Servicio Profesional, sujetándose, en su caso, al procedimiento de ingreso previsto en el presente Estatuto.

Artículo 10. Los miembros del Servicio Profesional, en el ámbito administrativo, quedarán sujetos a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, la Ley, el Estatuto, el presente Estatuto, así como las demás disposiciones que resulten aplicables.

Artículo 11. La operación y el desarrollo del Servicio Profesional deberán basarse en la igualdad de oportunidades, los conocimientos necesarios, el desempeño adecuado, la evaluación permanente, la transparencia de los procedimientos, el apego a los principios rectores del Servicio Profesional y la competencia de sus miembros, para lo cual, la Comisión del Servicio Profesional de Carrera de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, desarrollará las estrategias, instrumentos y mecanismos de control.

Artículo 12. La pertenencia al Servicio Profesional no implica inamovilidad del miembro del Servicio Profesional, pero sí garantiza que no podrán ser removidos de su puesto por razones políticas o por causas y procedimientos no previstos en el presente Estatuto y las demás disposiciones aplicables.

Capítulo Segundo

De los miembros del Servicio Profesional

Artículo 13. Los miembros del Servicio Profesional tendrán carácter provisional o titular, conforme a lo siguiente:

- I. Provisionales.- Los miembros de la CDI que sean admitidos al Servicio Profesional con ese carácter, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 49 del presente Estatuto.
- II. Titulares.- Los miembros del Servicio Profesional que hayan acreditado todos los requerimientos de ingreso, formación y evaluación establecidos en los artículos 8 y 50 del presente Estatuto.

Artículo 14. El personal que se incorpore al Servicio Profesional deberá desempeñar sus funciones en forma exclusiva dentro del mismo; no podrá llevar a cabo otra actividad, cargo o comisión oficial, o cualquier otro empleo remunerado, sin autorización previa y expresa del Titular de la Dirección de Recursos Humanos de la CDI, quien considerará los principios, necesidades e intereses de la institución y la opinión del superior jerárquico del servidor de que se trate.

Artículo 15. Los miembros del Servicio Profesional sólo podrán ser separados de éste y de la CDI, cuando incurran en infracciones o incumplimiento a las disposiciones y obligaciones establecidas en el presente Estatuto.

Artículo 16. Los miembros del Servicio Profesional quedarán sujetos a las disposiciones de la Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, el Estatuto Orgánico, el presente Estatuto y las demás que se deriven de las mismas.

Capítulo Tercero

Derechos, Obligaciones y Prohibiciones

Artículo 17. Son derechos de los miembros del Servicio Profesional los siguientes:

- I. Obtener su nombramiento dentro del Servicio Profesional, con carácter provisional o titular, según corresponda;
- II. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;
- III. Recibir las remuneraciones correspondientes al puesto, los estímulos y los incentivos a que se haga acreedor;
- IV. Incorporarse a los programas de formación, desarrollo y capacitación que resulten necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones;
- V. Inconformarse ante las autoridades correspondientes de la CDI, en contra de los actos que considere le causen algún agravio en su relación jurídica con la misma;
- VI. Conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones que le sean aplicadas por la CDI, en su calidad de miembro del Servicio Profesional;
- VII. Solicitar la autorización correspondiente para estar en situación de disponibilidad, de acuerdo con los requisitos previstos en el presente Estatuto y, en su caso, gestionar su reincorporación una vez concluido el periodo otorgado;
- VIII. Recibir una indemnización en caso de ser separado de la CDI por reestructuración o reorganización administrativa que implique supresión o modificación de puestos, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables y la disponibilidad presupuestaria correspondiente, y
- IX. Los demás que establezca el presente Estatuto y la normatividad correspondiente.

Artículo 18. Son obligaciones de los miembros del Servicio Profesional de la CDI, las siguientes:

- I. Coadyuvar al cumplimiento de los fines de la CDI y ejercer sus funciones con estricto apego a sus principios rectores y a los del Servicio Profesional;
- II. Acreditar la evaluación de su desempeño, ejerciendo sus labores con la diligencia y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciba de sus superiores jerárquicos;
- III. Acatar las disposiciones para reincorporarse al Servicio Profesional en los casos en que se le autorice la disponibilidad;
- IV. Observar y hacer cumplir las disposiciones de orden jurídico, técnico y administrativo que emitan los órganos competentes de la CDI;
- V. Desarrollar sus actividades en el puesto, lugar y área de adscripción que determinen las autoridades competentes de la CDI;

- VI. Cumplir las comisiones de trabajo que por necesidades del servicio se le encomienden, por oficio, en lugar y área distintos al de su adscripción, durante los periodos que determinen las autoridades de la CDI;
- VII. Conducirse con rectitud, respeto y honradez ante sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, así como ante los representantes e integrantes de los pueblos y comunidades indígenas;
- VIII. Apoyar a la CDI en los procesos de formación de los miembros del Servicio Profesional;
- IX. 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;
- X. 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;
- XI. Confirmar su certificación como titulares del Servicio Profesional cada tres años, a partir de los requerimientos establecidos en este Estatuto y disposiciones reglamentarias del mismo, para conservar los derechos a los que se refiere el artículo anterior;
- XII. Apoyar a la CDI en los procesos de formación de los funcionarios provisionales y titulares del Servicio Profesional, conforme le sea requerido; y
- XIII. Las demás que señale la Ley, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y otros ordenamientos aplicables.

Artículo 19. Quedará prohibido a los miembros del Servicio Profesional:

- I. Intervenir en los asuntos y decisiones que incumban exclusivamente a los pueblos y comunidades indígenas que no sean competencia de la CDI;
- II. Emitir opinión pública o efectuar manifestaciones de cualquier naturaleza, en su carácter de servidor público de la CDI, a favor o en contra de agrupaciones, pueblos o comunidades indígenas, así como de sus dirigentes o integrantes, salvo que éstas se realicen en estricto cumplimiento de sus funciones;
- III. Incurrir en actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad, la del personal de la CDI, la de los integrantes de los pueblos o comunidades indígenas, así como de los bienes al cuidado o propiedad de la CDI;
- IV. Llevar a cabo en las instalaciones de la CDI cualquier actividad lucrativa, para sí o para otros, ajena a sus funciones;
- V. Dictar o ejecutar órdenes cuya realización u omisión transgredan las disposiciones legales aplicables a la CDI y sus funciones;
- VI. Permanecer en las instalaciones de la CDI, o introducirse a ellas, fuera de sus horas de actividades, salvo que exista causa justificada o autorización previa del superior jerárquico inmediato;
- VII. Permitir la intromisión de personas ajenas en asuntos de la CDI;
- VIII. Desempeñar funciones distintas a las del puesto que tiene asignado;
- IX. No cumplir con las actividades específicas para las que le haya sido autorizada la disponibilidad en el Servicio Profesional; y
- X. Las demás que determinen las disposiciones legales aplicables.

Capítulo Cuarto

De la disponibilidad

Artículo 20. La disponibilidad es el tiempo que se autoriza a los miembros del Servicio Profesional para ausentarse temporalmente del Servicio Profesional con el objeto de efectuar actividades académicas y de investigación.

Artículo 21. La disponibilidad podrá ser concedida siempre que no afecten las actividades de la CDI, para lo cual se consultará, previamente a su autorización, al superior jerárquico y al Director de Recursos Humanos. Será facultad exclusiva del Titular de la CDI conceder la autorización de la disponibilidad, y ésta no podrá ser otorgada para el desempeño de cargos de elección popular o de dirección en una organización o partido político.

Artículo 22. Los miembros del Servicio Profesional que soliciten autorización para estar en disponibilidad deberán acreditar los siguientes requisitos:

- I. Tener por lo menos dos años de antigüedad como miembro titular;
- II. Haber obtenido calificaciones iguales o superiores a ocho en la evaluación integral; y
- III. Presentar carta de exposición de motivos en la que explique los beneficios que se obtendrán con las actividades que realizará, plan o programa de actividades que desarrollará, especificando el tiempo que requerirá para cumplirlo.

Artículo 23. Los miembros del Servicio Profesional en disponibilidad dejarán de percibir las remuneraciones y prestaciones inherentes al desempeño de su puesto.

Artículo 24. Cuando las necesidades de la CDI lo demandaran de conformidad con los disposiciones reglamentarias que se expidan en esta materia, los miembros del Servicio Profesional que se encuentren en disponibilidad, podrán ser requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para incorporarse nuevamente al Servicio Profesional, aun antes de que concluya el período autorizado de disponibilidad, siempre y cuando exista plena justificación de las razones que sustenten la necesidad.

Artículo 25. Durante los periodos de disponibilidad, los miembros del Servicio Profesional, deberán observar una conducta ajena a toda actividad de proselitismo político o bien formar parte o dirigir cualquier asociación, agrupación, pueblo o comunidad indígena.

Artículo 26. Los miembros del Servicio Profesional que se encuentren en disponibilidad podrán reincorporarse al Servicio Profesional y al desempeño de su puesto, una vez concluida la misma.

Artículo 27. Para cubrir un puesto exclusivo del Servicio Profesional que se desocupe por motivo del otorgamiento de la disponibilidad, se podrá nombrar de manera temporal a un servidor público que actuará con carácter interino para desempeñar dicho puesto. La incorporación al puesto en el supuesto establecido en este artículo, no implica que se adquieran derechos y obligaciones como miembro del Servicio Profesional.

Capítulo Quinto

Del reingreso al Servicio Profesional

Artículo 28. La CDI podrá autorizar el reingreso al Servicio Profesional cuando existan las vacantes en la estructura orgánica y ocupacional de la CDI y sus necesidades así lo demanden.

Artículo 29. Podrán reincorporarse al Servicio Profesional, las personas que habiendo tenido el carácter de miembro titular del Servicio Profesional, se hubieran separado del Servicio Profesional, por alguno de los siguientes motivos:

- I. Reestructuración o reorganización administrativa;
- II. Renuncia; y
- III. Por adhesión a un programa de retiro voluntario, en cuyo caso deberán cumplirse las condiciones establecidas en el mismo.

Artículo 30. El interesado en reingresar al Servicio Profesional deberá presentar la solicitud de reingreso y la documentación que determine la Dirección de Recursos Humanos, con seis meses de anterioridad a la fecha en que requiera reingresar a la CDI, así como una solicitud por escrito en la cual se expliquen los motivos que se tienen para reingresar.

Si no existiese personal preparándose para el puesto al que pretende reincorporarse, se le podrá otorgar el nombramiento en el transcurso de ese tiempo. Si la vacante existiese, pero hubiese personal esperando la oportunidad, será necesario que se someta a concurso de oposición, considerándose su desarrollo y comportamiento histórico en la organización, conforme a las disposiciones reglamentarias establecidos en el artículo 32 de este estatuto.

Artículo 31. Las personas que soliciten reingresar al Servicio Profesional deberán aprobar los exámenes que, en su caso, se determinen, con una calificación mínima aprobatoria.

Artículo 32. El Coordinador General de Administración y Finanzas determinará el reingreso al Servicio Profesional tomando en cuenta la opinión del titular de la unidad administrativa a la que vaya a ser adscrito y considerando como mínimo los siguientes elementos:

- I. Méritos y resultados de sus evaluaciones integrales durante su desempeño como miembro del Servicio Profesional;
- II. Que no existan otros provisionales que aspiren a ocupar la plaza de Servicio Profesional, en cuyo caso será necesario que se someta al concurso de oposición;

III. Obras y estudios realizados, así como títulos profesionales o grados académicos obtenidos con posterioridad a la separación del Servicio Profesional que pudieran ser de interés para la CDI; y

IV. Actividades desarrolladas durante el periodo que se hubiera separado del Servicio Profesional.

Artículo 33. Las personas que reciban la autorización para reincorporarse al Servicio Profesional, habiéndose separado del mismo, podrán reingresar a un puesto que corresponda al mismo nivel del último ocupado como miembro del Servicio Profesional o en el nivel inicial, a excepción de los casos en que la separación se hubiera dado por reestructuración o reorganización administrativa, en los que se reincorporará al nivel que corresponda al último ocupado en su calidad de miembro del Servicio Profesional dentro de éste.

Capítulo Sexto

De la readscripción y reasignación de puestos

Artículo 34. La readscripción es el acto mediante el cual un miembro del Servicio Profesional es adscrito a una unidad administrativa distinta a aquella en que se desempeña, en un mismo nivel u homólogo a éste; por tanto, la readscripción podrá implicar movilidad, mas no ascenso ni promoción.

Asimismo, la readscripción podrá implicar la asignación de un puesto distinto al que ocupa, del mismo rango y nivel, previa determinación de la idoneidad del perfil para desempeñarlo, siempre que se trate de un puesto que forme parte del Servicio Profesional.

Artículo 35. La CDI podrá readscribir a los miembros del Servicio Profesional por necesidades del servicio que preste o a petición del interesado con base en el dictamen que al efecto emita la Dirección de Recursos Humanos sobre la procedencia de la solicitud.

Artículo 36. Para elaborar el dictamen correspondiente, la Dirección de Recursos Humanos considerará la idoneidad del solicitante y los resultados obtenidos en sus evaluaciones, así como la adecuada integración de las unidades administrativas, e informará a los titulares de las áreas, quienes podrán emitir su opinión al respecto.

Capítulo Séptimo

Operación del Servicio Profesional

Artículo 37. El Servicio Profesional estará integrado por los procesos de ingreso, plan de carrera, capacitación y formación, certificación, evaluación del desempeño, esquema de puntaje, retribuciones y separación.

Artículo 38. La CDI, por conducto de la Coordinación General de Administración y Finanzas, dirigirá el Servicio Profesional, quedando su operación a cargo de la Dirección de Recursos Humanos, de conformidad con las disposiciones de la Ley, el Estatuto Orgánico, el presente Estatuto y las disposiciones reglamentarias específicas que para cada proceso emita el Titular de la CDI.

Artículo 39. El Titular de la CDI, a propuesta de la Coordinación General de Administración y Finanzas, podrá acordar la implementación de instrumentos de participación ciudadana y de retroalimentación de los servicios que presta la CDI entre los representantes e integrantes de los pueblos y comunidades indígenas, a fin de implementar las acciones y políticas para mejorar el servicio que se presta y, en su caso, el Servicio Profesional.

Artículo 40. La operación y el desarrollo del Servicio Profesional deberán basarse en la igualdad de oportunidades, los conocimientos necesarios, las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse adecuadamente en un puesto, al ser requisito indispensable para fungir dentro de la estructura orgánica y ocupacional de la CDI, la evaluación permanente, la transparencia de los procesos, el estricto apego a los principios de honradez, eficiencia y la competencia por mérito.

Artículo 41. Las áreas y unidades de la CDI, deberán proporcionar a la Dirección de Recursos Humanos, la información y los apoyos necesarios para la adecuada organización y desarrollo del Servicio Profesional.

Artículo 42. Para la promoción, readscripción, reasignación de puestos, otorgamiento de disponibilidad y permanencia de los miembros del Servicio Profesional de la CDI se tomarán en cuenta los resultados de las evaluaciones del desempeño, de los programas de capacitación y formación, y de la evaluación integral de que sean objeto; de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el presente Estatuto y sus disposiciones reglamentarias.

TÍTULO SEGUNDO**Del ingreso al Servicio Profesional****Capítulo Primero****Reglas y vías de acceso para ingresar al Servicio Profesional de Carrera**

Artículo 43. El desarrollo de los procesos de ingreso al Servicio Profesional de la CDI deberá tener por objeto identificar al personal idóneo para desempeñarse como miembros de éste y ocupar puestos o ascender en los señalados en el catálogo específico del Servicio Profesional.

Artículo 44. El ingreso al Servicio Profesional sólo procederá cuando se cumplan los requisitos determinados en el presente capítulo y será indispensable para poder acceder a los puestos señalados en el artículo 5o. de este Estatuto. Dicho ingreso deberá sustentarse en el mérito, experiencia y conocimientos de los interesados a ingresar como provisionales, de acuerdo al perfil requerido y en procedimientos que garanticen principios de igualdad de oportunidades, transparencia, imparcialidad y objetividad.

Para la pertenencia al Servicio Profesional no podrá existir discriminación por razón de género, edad, raza, origen étnico, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política.

Artículo 45. Serán vías de acceso al Servicio Profesional de la CDI:

- I. Ganar el concurso público de incorporación, en modalidad de oposición; o
- II. Acreditar los cursos de capacitación y formación previos al ingreso, y el proceso de evaluación del desempeño.

Artículo 46. El concurso público de incorporación, en modalidad de oposición, será la vía de acceso que en general implementará la CDI para evaluar y seleccionar a quienes puedan tener acceso al Servicio Profesional o de aquellos que aspiren a obtener un ascenso y por tanto ocupar los puestos que deben ser cubiertos por miembros del Servicio Profesional, en los términos de lo dispuesto por el artículo 5o. del presente Estatuto.

Artículo 47. La CDI determinará aquellos supuestos en los que sea procedente impartir cursos de capacitación y formación para ingresar al Servicio Profesional, en cuyo caso los interesados que opten por acreditar estos cursos podrán recibir una beca, en los términos y bajo las condiciones previamente fijados. Quienes opten por dicha vía de acceso deberán, además, acreditar las prácticas en las actividades, desarrolladas en los órganos y unidades administrativas de la CDI que al efecto se determinen.

Artículo 48. La determinación de la incorporación al Servicio Profesional deberá ceñirse estrictamente a los resultados obtenidos en los exámenes, evaluaciones y entrevistas que se apliquen durante el desarrollo de los procesos desarrollados en cualquiera de las dos vías de ingreso establecidas en el presente Capítulo.

Artículo 49. Los interesados a ingresar al Servicio Profesional, deberán cumplir con los siguientes requisitos generales, además de los que al efecto establezcan las convocatorias correspondientes:

- I. Ser ciudadano mexicano, en pleno goce y ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público federal;
- III. No haber sido condenado con pena de prisión por sentencia ejecutoriada por la comisión de algún delito, salvo que hubiese sido de carácter culposo;
- IV. Cubrir el perfil, requisitos, nivel de escolaridad y acreditar los conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para el correcto desempeño dentro del Servicio Profesional y para el eficaz y eficiente desempeño de los puestos exclusivos del Servicio Profesional;
- V. Aprobar todas las fases del proceso de ingreso;
- VI. Ocupar como titular una plaza considerada dentro del Catálogo de Puestos de la CDI; y
- VII. Haber aprobado las evaluaciones psicométricas relacionadas con el perfil y descripción del puesto a desempeñar, así como técnicas y de valores que aseguren el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos.

Artículo 50. Para obtener la titularidad, el provisional deberá haber cubierto la etapa de acreditación definida en el artículo que antecede, y además:

- I. Tener una antigüedad mínima de tres años en el puesto. Dicha antigüedad será en plaza presupuestal y comprobable de acuerdo a las disposiciones reglamentarias que se emitan al respecto;
- II. Haber aprobado los programas de capacitación y certificación establecidos para el puesto; y

- III. Haber aprobado satisfactoriamente las evaluaciones de desempeño correspondientes al puesto, según las disposiciones reglamentarias que se emitan para tal efecto.

Artículo 51. Serán desechadas de plano las solicitudes de los interesados en ingresar al Servicio Profesional y de los provisionales que no cumplan con los requisitos, y no podrán aspirar a ninguna fase posterior de los procesos de ingreso por cualquier vía de acceso al Servicio Profesional.

Artículo 52. Una vez cubiertos los requisitos, los interesados deberán aprobar los exámenes, evaluaciones y entrevistas que la Dirección de Recursos Humanos determine para cada una de las formas de acceso al Servicio Profesional, los cuales tienen por objeto conocer el perfil de aptitudes, conocimientos, experiencia, habilidades y capacidades, así como la orientación laboral de los interesados que permitan determinar su idoneidad para desarrollarse dentro del Servicio Profesional y para apoyar la determinación de su Plan de Carrera.

Artículo 53. Los procesos de incorporación serán públicos, abiertos y procurarán la participación más amplia del personal de la CDI que reúna los requisitos previstos por este Estatuto para ingresar al Servicio Profesional.

Capítulo Segundo

Del Plan de Carrera

Artículo 54. El plan de carrera es el proceso mediante el cual los provisionales y titulares del Servicio Profesional, con base en el mérito, podrán ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía en el mismo o en diferente área de la CDI.

A través de este proceso se brindarán los mecanismos para el desarrollo y crecimiento personal y profesional de los provisionales y titulares del Servicio Profesional de la CDI.

Artículo 55. El plan de carrera se sustenta en los siguientes elementos:

- I. Promociones, son los movimientos salariales en el mismo puesto, sin implicar cambio de éstos, sino sólo mejora económica;
- II. Ascensos, son los movimientos que permiten acceder a puestos de mayor jerarquía o responsabilidad, con una mejora económica; y
- III. Movimientos a puestos del mismo nivel con fines de formación.

Artículo 56. Para el plan de carrera se definirán trayectorias verticales, horizontales y combinadas, de acuerdo a los niveles de desarrollo para los distintos cuerpos de especialidad, como sigue:

- I. Trayectorias verticales, que corresponden a ocupar posiciones ascendentes, donde las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad;
- II. Trayectorias horizontales, que corresponden a los movimientos de puestos donde se cumplan condiciones de equivalencia u homologación; y
- III. Trayectorias combinadas, que corresponden a la ocupación de puestos en diferentes áreas.

Artículo 57. Los ascensos, promociones y permanencia se sustentarán en el esquema de puntaje o, en su caso, concursos de oposición. Estos últimos podrán ser abiertos o restringidos, en los términos que al efecto se establezcan en las disposiciones reglamentarias que para tal efecto se emitan.

Para que puedan llevarse a cabo los ascensos es indispensable la existencia de una plaza vacante y, tratándose de promociones, la disponibilidad presupuestal.

Capítulo Tercero

De la selección y nombramiento

Artículo 58. La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencia de los interesados a ingresar al Servicio Profesional o a ascender dentro de éste. Su propósito es el de garantizar el ingreso o ascenso de quienes demuestren satisfacer los requisitos establecidos en este estatuto y las disposiciones reglamentarias, así como la idoneidad para desempeñar adecuadamente sus funciones, considerando, esencialmente, el puesto al que podrían acceder como miembros del Servicio Profesional.

Artículo 59. La selección, de acuerdo a la vía de acceso para ingresar al Servicio Profesional, se desarrollará conforme las siguientes fases:

I. Concurso público de oposición.

- a) A los interesados les serán aplicados exámenes y evaluaciones que permitan determinar su nivel de conocimientos, habilidades y capacidades relacionados con las actividades de la CDI y con los puestos que pudieran ocupar;
- b) A quienes obtengan las mejores calificaciones en las evaluaciones, les serán programadas entrevistas a cargo de comités que serán integrados al menos por tres servidores públicos de la CDI, designados por el Titular de la misma. Esta etapa, podrá desarrollarse de acuerdo con las necesidades de ocupación de las plazas vacantes con que cuente la CDI.

El comité encargado de las entrevistas considerará adicionalmente, en su evaluación, el desempeño previo de los interesados su experiencia, las promociones obtenidas, los méritos extraordinarios o las actividades relevantes desempeñadas a favor de la consecución de los fines de la CDI; y

- c) Concluida la fase de entrevistas, la Dirección de Recursos Humanos integrará y ponderará conforme los criterios fijados al efecto, los resultados de las evaluaciones aplicadas a los interesados, en estricto orden de resultados, los cuales serán hechos del conocimiento del Titular de la Coordinación General de Administración y Finanzas, quien someterá a la consideración de la Comisión la designación de las personas que acreditaron los requisitos para ingresar al Servicio Profesional o ascender en la estructura orgánica y ocupacional y, de ser el caso, ésta emitirá los nombramientos en la calidad que corresponda, para ocupar los puestos vacantes.

II. Cursos de capacitación y formación previos al ingreso.

- a) A los interesados, les será aplicado un examen de conocimientos que versará sobre temas específicamente relacionados con las actividades que desarrolla la CDI;
- b) Sólo quienes acrediten con la calificación mínima aprobatoria el examen de conocimientos antes señalado, podrán acceder a los cursos de capacitación y formación para ingresar al Servicio Profesional. El número de interesados a ingresar a los cursos será previamente determinado por la Dirección de Recursos Humanos, atendiendo la disponibilidad presupuestal;
- c) Quienes acrediten los cursos de capacitación y formación, de acuerdo con sus resultados, podrán ser designados miembros provisionales del Servicio Profesional y, de ser el caso, la Comisión emitirá los nombramientos en la calidad que corresponda para ocupar los puestos vacantes. De no existir vacantes disponibles, serán ingresados al registro de la reserva de provisionales del Servicio Profesional; y
- d) Los que acrediten esta vía de acceso, sólo podrán ocupar aquellos puestos previamente determinados por la CDI, para ser ocupados por miembros provisionales del Servicio Profesional.

Artículo 60. La acreditación de cada fase y etapa durante el proceso de selección será determinante para que los interesados puedan continuar en el proceso.

Artículo 61. Las evaluaciones que se apliquen en el proceso de selección, deberán ser confidenciales, objetivas, imparciales, confiables y asegurar el anonimato de los interesados hasta la evaluación de éstos mediante entrevista.

Artículo 62. La Dirección de Recursos Humanos será la responsable de la aplicación de dichos mecanismos y herramientas, que tomarán en cuenta preferentemente el nivel de dominio, así como las habilidades, actitudes, conocimientos y experiencia de los interesados, debiendo obtener como resultado de la evaluación la calificación mínima aprobatoria.

Artículo 63. La Dirección de Recursos Humanos podrá auxiliarse de instituciones educativas, organismos y empresas especializados o expertos para la elaboración, aplicación y, en su caso, calificación de los exámenes y evaluaciones que se realicen en el proceso de selección. Para asegurar la transparencia del proceso, invitarán a observadores externos a que presencien la aplicación de las evaluaciones y la entrega de resultados, los cuales no percibirán remuneración alguna.

Artículo 64. La Dirección de Recursos Humanos será responsable de verificar que los interesados cumplan con los requisitos establecidos en cada convocatoria, para lo cual podrá determinar la fase o etapa del proceso en la que verificará que los documentos presentados acrediten fehacientemente el cumplimiento de los requisitos establecidos, siempre de forma previa a la entrevista o inicio del curso de capacitación y formación.

Artículo 65. La CDI podrá, considerando las circunstancias del caso, declarar desierta una convocatoria cuando no se cuente al menos con tres candidatos que hayan obtenido las puntuaciones mínimas establecidas en la etapa final de proceso de selección, tratándose de concurso de oposición o bien si no cuenta al menos con diez interesados acreditados en la evaluación para ingresar a los cursos de capacitación y formación.

Artículo 66. Los resultados de cada fase y etapa del proceso de selección deberán darse a conocer mediante la publicación en la página electrónica de la CDI, de la lista de los evaluados, según corresponda.

TITULO TERCERO

De la formación, evaluación, promoción, ascenso y otorgamiento de incentivos

Capítulo Primero

De los programas de capacitación y formación

Artículo 67. Los programas de capacitación y formación obligatoria que implemente la CDI tendrán por objeto inducir y actualizar a los miembros del Servicio Profesional en las áreas de conocimiento que coadyuven a cubrir las necesidades institucionales y a fomentar la mejoría en la calidad y eficiencia de los servicios que preste.

Artículo 68.- El proceso de formación deberá propiciar la adquisición y desarrollo de las competencias laborales, para satisfacer las necesidades de efectividad en el desempeño del personal del Servicio Profesional, de acuerdo con los siguientes elementos:

- I. Capacitación básica que promueva un adecuado desempeño en el puesto, de acuerdo a las áreas de la CDI;
- II. Adquisición y desarrollo de las competencias, las cuales estarán basadas en planes curriculares que permitan la secuencia y gradualidad adecuada de los conocimientos;
- III. Desarrollo de habilidades en el personal de mando, necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones;
- IV. Desarrollo de habilidades que propicien una cultura organizacional de alto desempeño y de mejora continua; y
- V. Desarrollo humano y valores que propicien el comportamiento ético del personal.

Artículo 69.- Al titular o provisional que haya obtenido una beca para realizar estudios de capacitación especial o educación formal, se le otorgarán las facilidades necesarias para su aprovechamiento.

El beneficiario deberá prestar sus servicios en la CDI por un periodo igual al de la duración de la beca o de los estudios financiados; siempre y cuando no sea separado en términos de lo previsto en la legislación aplicable o del presente Estatuto. En caso de separación o renuncia, antes de cumplir con este periodo, deberá reintegrar a la CDI en forma proporcional a valor presente, los gastos erogados por este concepto, conforme a las disposiciones reglamentarias correspondientes.

Artículo 70. La capacitación se implementará conforme a lo siguiente, y tendrá como objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para lograr un mejor desempeño de las funciones propias de un puesto, para tal efecto los miembros del Servicio Profesional podrán realizar los estudios profesionales que estimen necesarios, los cuales serán optativos y tomar los cursos que con tal propósito imparta la CDI, los cuales tendrán el carácter de obligatorios y aportarán puntos en la evaluación integral del servidor de carrera; y
- II. Preparar a los miembros del Servicio Profesional para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa. Con tal propósito la CDI impartirá cursos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, los cuales serán obligatorios y se considerarán en la evaluación integral del servidor.

Artículo 71. A partir de su ingreso todos los miembros del Servicio Profesional deberán acreditar los programas obligatorios de capacitación y formación conforme a los calendarios que al efecto determine la

Dirección de Recursos Humanos, de lo contrario serán sujetos de sanción por incumplimiento de esta obligación.

Artículo 72. La Coordinación General de Administración y Finanzas, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos, coordinará a las áreas competentes que determinarán los contenidos, modalidades y criterios de evaluación de los programas de capacitación y formación.

Artículo 73. La Coordinación General de Administración y Finanzas, a través de la Dirección de Recursos Humanos, fijará y dará a conocer a los miembros del Servicio Profesional los mecanismos de evaluación de cada uno de los programas de capacitación y formación que se implementen.

Artículo 74. La ejecución de los programas de capacitación y formación tomará en cuenta la estructura, las necesidades y los fines de la CDI, así como el perfil de los miembros del Servicio Profesional.

Artículo 75. La Dirección de Recursos Humanos analizará y, en su caso, validará y registrará los eventos, cursos o programas de capacitación y formación que tendrán reconocimiento y valor en puntos para los miembros del Servicio Profesional.

Artículo 76. La participación de los miembros del Servicio Profesional en los programas de capacitación y formación, se llevará a cabo dentro o fuera del horario en el que desempeñan sus funciones.

Capítulo Segundo

De la Certificación

Artículo 77. La certificación será de carácter obligatorio y se hará a través de la evaluación de competencias o planes curriculares, según se determine para cada puesto cada tres años.

Artículo 78. La certificación tendrá una vigencia que garantice la actualización de la competencia o del plan curricular, así como un valor dentro del esquema de puntaje, conforme a las disposiciones reglamentarias correspondientes.

Mientras no se realice una nueva certificación continuará vigente la inmediata anterior.

Capítulo Tercero

De la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional

Artículo 79. La evaluación del desempeño consiste en la medición del cumplimiento cualitativo y cuantitativo de los resultados individuales y grupales establecidos para el logro de las metas de la CDI, de acuerdo a las disposiciones reglamentarias.

Este proceso tiene como propósito establecer un sistema integral de aseguramiento del desarrollo con calidad, orientado a la mejora continua del personal y a la alineación de los esfuerzos individuales y grupales a los institucionales.

Artículo 80. Los resultados de la evaluación del desempeño del personal serán considerados como:

- I. Insumo para los diferentes procesos del Servicio Profesional; y
- II. Uno de los elementos a considerar para la permanencia como miembro del Servicio Profesional.

Artículo 81. La evaluación estará compuesta por un conjunto de procedimientos e instrumentos que la Dirección de Recursos Humanos implementará, los cuales tendrán como propósito brindar los datos objetivo sobre el desarrollo de los miembros del Servicio Profesional, y se considerarán en la toma de decisiones relativas a la permanencia, readscripción, titularidad, disponibilidad, el ascenso, otorgamiento de incentivos, la capacitación, formación y promoción de los miembros del Servicio Profesional.

Artículo 82. La Dirección de Recursos Humanos establecerá los mecanismos para difundir los criterios de evaluación entre los miembros sujetos de evaluación previamente al periodo que va a ser evaluado.

Artículo 83. La evaluación del desempeño se aplicará anualmente a los miembros del Servicio Profesional, tomando en cuenta las políticas y programas anuales de la CDI considerando factores de eficacia, eficiencia, principios de actuación, desarrollo laboral, resultados globales, trabajo en equipo y demás factores que, en su caso, determine la Coordinación General de Administración y Finanzas por conducto de su Dirección de Recursos Humanos, con relación al desempeño de los miembros del Servicio Profesional.

Artículo 84. La Coordinación General de Administración y Finanzas determinará, previa opinión del Titular de la CDI, los mecanismos y procedimientos que servirán para evaluar el desempeño de los miembros del

Servicio Profesional. Dicha evaluación deberá contar con la participación de cuando menos tres evaluadores, entre los que se encontrarán el superior jerárquico de cada miembro del Servicio Profesional.

Artículo 85. La permanencia de los miembros del Servicio Profesional estará sujeta a la aprobación de la evaluación del desempeño mediante la obtención de al menos la calificación mínima aprobatoria. Los miembros del Servicio Profesional que obtenga cualquier calificación inferior a la mínima aprobatoria será separado del Servicio Profesional y por tanto no podrá continuar desempeñándose en los puestos exclusivos del Servicio Profesional.

Artículo 86. La Coordinación General de Administración y Finanzas emitirá los dictámenes de evaluación de los miembros del Servicio Profesional, y notificará de los resultados a cada servidor público de carrera de la CDI en un periodo no mayor a un mes posterior a la recepción de las evaluaciones e informará al Titular de la CDI de los resultados de este proceso.

Capítulo Cuarto

Del Esquema de Puntaje y de las Retribuciones

Artículo 87. El esquema de puntaje consiste en asignar un valor cuantitativo al personal del Servicio Profesional, relacionado con su desarrollo y desempeño.

Obtendrán mayor puntaje el provisional o el titular que haya ocupado puestos en diversas áreas de la CDI o haya tenido cambios de adscripción, mayor antigüedad y demás elementos que se definan en las disposiciones reglamentarias.

Artículo 88. El puntaje obtenido por el personal del Servicio Profesional, se registrará en su expediente y será un factor a considerar para acceder a los beneficios que se definan para tal efecto en las disposiciones reglamentarias.

Artículo 89. La retribución estará vinculada a la valuación del puesto y se establecerá un esquema de prestaciones e incentivos para el Servicio Profesional, considerando la disponibilidad presupuestal y lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Capítulo Quinto

De la promoción y el ascenso en el Servicio Profesional de Carrera

Artículo 90. La promoción es el movimiento salarial de los miembros del Servicio Profesional en la estructura de niveles del tabulador de percepciones ordinarias, dentro del mismo puesto que ostenten y estará basada en los resultados de la evaluación integral.

Artículo 91. Para la promoción de los miembros del Servicio Profesional se considerarán al menos los siguientes requisitos:

- I. Ser miembro del Servicio Profesional titular;
- II. Haber acreditado los programas de capacitación y formación que determine la CDI; y
- III. Haber obtenido calificaciones sobresalientes en la evaluación integral.

Artículo 92. De acuerdo a las posibilidades presupuestarias y a propuesta de la Coordinación General de Administración y Finanzas, la CDI establecerá el número de promociones a otorgar anualmente.

Artículo 93. El ascenso de los miembros del Servicio Profesional es la obtención de un puesto superior en la estructura orgánica y ocupacional, dentro de aquellos que son exclusivos del Servicio Profesional y se obtendrá una vez que el servidor de carrera resulte seleccionado en el concurso de oposición realizado de conformidad con las condiciones establecidas en las disposiciones reglamentarias.

Artículo 94. Los procedimientos de ascenso y promoción serán independientes entre sí.

Capítulo Sexto

Del otorgamiento de estímulos

Artículo 95. La CDI podrá establecer estímulos para los miembros del Servicio Profesional que por su desempeño o aportaciones sobresalientes al cumplimiento de los objetivos institucionales, previa suficiencia y disponibilidad presupuestal.

Artículo 96. Los incentivos podrán ser reconocimientos, beneficios o retribuciones extraordinarias que se otorgarán de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria anual de la CDI.

Artículo 97. Se considerarán elegibles para el otorgamiento de estímulos, los miembros del Servicio Profesional que en su trayectoria laboral posean méritos dentro de la CDI o del Servicio Profesional, que podrán consistir, entre otros, en la presentación de aportaciones destacadas en las actividades de los programas de trabajo o elaboración de estudios e investigaciones que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de los servicios que presta la CDI.

Artículo 98. Las candidaturas para la obtención de los estímulos se presentarán ante la Coordinación General de Administración y Finanzas, quien emitirá el dictamen técnico que corresponda con base en las disposiciones reglamentarias correspondientes, y los procedimientos que al efecto se determinen, así como la autorización del otorgamiento de los estímulos estará a cargo del Titular de la CDI.

TITULO CUARTO

De la separación del servicio

Capítulo Primero

De las causales y procedimiento de separación

Artículo 99. La separación del Servicio Profesional es el acto mediante el cual los miembros del Servicio Profesional dejan de pertenecer a dicho Servicio. Al perder tal carácter, deberán concluir su desempeño en los puestos exclusivos del Servicio Profesional, en los términos de lo dispuesto por el artículo 5o. del presente Estatuto.

Artículo 100. Son causas de separación del Servicio Profesional las siguientes:

- a) La renuncia;
- b) El fallecimiento;
- c) Dejar de participar sin causa justificada en los programas de capacitación y formación de carácter obligatorio que al efecto se establezcan;
- d) Haber sido sancionado administrativamente mediante resolución firme con destitución o inhabilitación para desempeñar un cargo;
- e) No aprobar la evaluación del desempeño;
- f) No obtener una evaluación integral satisfactoria;
- g) La incapacidad total y permanente, decretada por institución competente;
- h) Haber sido sujeto de sentencia irrevocable que imponga al miembro del Servicio Profesional una pena que implique la privación de la libertad; y
- i) Incurrir en acciones u omisiones que constituyan incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Estatuto. El dictamen de separación respectivo deberá ser emitido por la Comisión, de conformidad con el procedimiento que al respecto establezcan las disposiciones reglamentarias, el cual deberá otorgar la garantía de audiencia al miembro presuntamente responsable del Servicio Profesional.

La separación de la CDI por cualquier causa sin responsabilidad para ésta que esté contemplada en la legislación laboral o administrativa, produce también la separación del Servicio Profesional. En el supuesto anterior, los servidores públicos no tendrán derecho a la reinstalación.

La resolución que determine la separación de un miembro del Servicio Profesional será ejecutada de inmediato, una vez que haya transcurrido el plazo legal para la interposición del recurso de reconsideración previsto en el presente Estatuto o, habiéndose interpuesto en tiempo, haya concluido el trámite correspondiente al mismo.

Artículo 101. Los miembros del Servicio Profesional podrán ser separados del Servicio Profesional cuando se lleve a cabo una reestructuración o reorganización administrativa que implique supresión o modificación de áreas de la CDI y su estructura orgánica y ocupacional.

En estos casos los miembros del Servicio Profesional podrán ser reubicados en otras áreas, con base en las necesidades de la institución, la disponibilidad presupuestaria y la adecuación del perfil.

Capítulo Segundo

De la Comisión del Servicio Profesional

Artículo 102. El Servicio Profesional contará con una Comisión responsable de los procesos de ingreso y separación, la cual tendrá a su cargo la aplicación del Estatuto y disposiciones reglamentarias respectivas para la operación y desarrollo de dichos procesos.

Artículo 103. La Comisión estará integrada por un Presidente que será el Coordinador General de Administración y Finanzas de la CDI y los Titulares de la Unidad de Planeación y Consulta, Unidad de Coordinación y Enlace, Coordinación General de Programas y Proyectos Especiales y el Director de Recursos Humanos y Organización, todos con derecho a voz y voto.

Artículo 104. La Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Aprobar y proponer modificaciones al Catálogo de Puestos del Servicio Profesional;
- II. Evaluar los resultados del Servicio Profesional y proponer la realización de las acciones que se consideren necesarias;
- III. Emitir las disposiciones reglamentarias necesarias para el funcionamiento del Servicio Profesional, con excepción de aquellas que el presente Estatuto encomiende al Titular de la CDI o a otras unidades administrativas de la misma; y
- IV. Emitir los dictámenes individuales de ingreso o de separación del Servicio Profesional.

Capítulo Tercero

Del recurso de reconsideración

Artículo 105. Procederá el recurso de reconsideración contra los actos, resoluciones u omisiones que causen perjuicio a los miembros del Servicio Profesional dictados por los órganos y unidades administrativas que operen dicho Servicio Profesional. La interposición del recurso suspenderá la ejecución del acto o resolución impugnada hasta el momento en que se emita el fallo correspondiente.

Artículo 106. El interesado podrá presentar dicho recurso ante la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la CDI, con el fin de revisar que los actos relacionados con los procedimientos que se desahoguen durante la operación del Servicio Profesional se apeguen a las disposiciones previstas en el presente Estatuto y en los demás ordenamientos aplicables.

Artículo 107. La inconformidad que se formule no deberá observar mayor formalidad que la de ser presentada por escrito, en el que se indique: el nombre del inconforme y su domicilio para oír y recibir notificaciones; en su caso, las personas autorizadas para recibirlas, así como los hechos y razones que dan motivo a la inconformidad, y en su caso, los elementos que la soporten o el señalamiento de cuáles son y en dónde se localizan.

La inconformidad deberá presentarse dentro de los diez días hábiles siguientes al en que surtió efectos la notificación del acto o resolución motivo de la inconformidad.

Artículo 108. El Titular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos dará trámite al recurso de reconsideración dentro de un plazo no mayor de los tres días siguientes a la recepción del escrito correspondiente, solicitando dentro de ese mismo plazo al órgano o unidad, en contra de cuyos actos u omisiones se hubiere presentado, un informe circunstanciado relativo a los hechos que motivan el recurso, al que deberán aportarse las pruebas que justifiquen su actuación, mismo que deberá ser remitido dentro de un término no mayor de diez días hábiles.

Para la tramitación del recurso, son admisibles toda clase de pruebas, con excepción de la prueba confesional.

Artículo 109. Dentro de un plazo no mayor de los quince días hábiles siguientes al en que reciba el informe a que alude el artículo anterior o al en que haya concluido el plazo legal para su remisión, la Dirección General de Asuntos Jurídicos determinará lo conducente con los elementos que tenga a la vista, debiendo notificar la resolución correspondiente a la Comisión, el recurrente y la unidad administrativa interesada.

Para la admisión y valoración de las pruebas propuestas durante el procedimiento, así como para la práctica de las notificaciones necesarias durante el procedimiento, se aplicarán de manera supletoria las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Artículo 110. La resolución que ponga fin al recurso podrá revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnados y no admitirá recurso alguno en contra.

Transitorios

Primero. Se abroga el Estatuto Orgánico del Servicio Profesional de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de enero de 2005.

Segundo. Las disposiciones contenidas en el presente Estatuto entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Tercero. Permanecen vigentes los Lineamientos específicos que regulan la figura de la Disponibilidad del Servicio Profesional de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 15 de diciembre de 2005.

Cuarto. El Catálogo de Puestos del Servicio Profesional a que se refiere el artículo 5o. del presente estatuto y las disposiciones reglamentarias que regirán los procesos de ingreso, plan de carrera, formación, certificación, evaluación del desempeño, esquema de puntaje, retribuciones y separación se expedirán por el Titular de la Dirección General de la CDI dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de este ordenamiento.

Dado en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los veintiséis días del mes de junio de dos mil seis.- La Directora General de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, **Xóchitl Gálvez Ruiz.**- Rúbrica.

(R.- 235199)