

COMISION REGULADORA DE ENERGIA

ACUERDO por el que la Comisión Reguladora de Energía aprueba el Estatuto del Sistema de Gestión del Capital Humano.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Comisión Reguladora de Energía.

ACUERDO Núm. A/079/2017

ACUERDO POR EL QUE LA COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA APRUEBA EL ESTATUTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

Con fundamento en los artículos 1, 2, fracción III, y 43 Ter de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 1, 2, fracción II, 3, 4, primer párrafo, 5, 22, fracciones I, III y XVIII, 29, 41 y 42 de la Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética, y; 1, 2, 4, 7, fracción I, 12, 13, 15, 16, 18, fracciones I, XXXV y XLIV del Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía,

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que con motivo del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Materia de Energía, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 20 de diciembre de 2013, el Congreso de la Unión expidió la Ley de Hidrocarburos y la Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética (LORCME) y la Ley de la Industria Eléctrica, las tres publicadas el 11 de agosto de 2014, en el mismo medio de difusión oficial.

SEGUNDO. Que el 31 de octubre de 2014 se publicaron en el DOF el Reglamento de las actividades a que se refiere el Título Tercero de la Ley de Hidrocarburos y el Reglamento de la Ley de la Industria Eléctrica.

TERCERO. Que el 24 de diciembre de 2015 se publicó en el DOF la Ley de Transición Energética.

CUARTO. Que el 28 de abril de 2017 se publicó en el DOF el Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía (Reglamento Interno).

QUINTO. Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 de la LORCME, la Comisión fomentará el desarrollo eficiente de la industria, promoverá la competencia en el sector, protegerá los intereses de los usuarios, propiciará una adecuada cobertura nacional y atenderá a la confiabilidad, estabilidad y seguridad en el suministro y la prestación de los servicios.

SEXTO. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 22, fracción XVIII de la LORCME, la Comisión deberá expedir las disposiciones aplicables al servicio profesional que regirán las condiciones de ingreso y permanencia de los servidores públicos adscritos a la misma.

SÉPTIMO. Que en términos del artículo 18, fracción XXXV del Reglamento Interno, corresponde al Órgano de Gobierno de la Comisión la atribución de aprobar las disposiciones aplicables al Servicio Profesional de la Comisión Reguladora de Energía.

ACUERDA

PRIMERO. Se aprueba el Estatuto del Sistema de Gestión del Capital Humano de la Comisión Reguladora de Energía, conforme a lo establecido en el Anexo Único del presente Acuerdo, el cual se anexa como si a la letra se insertare.

SEGUNDO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

TERCERO. Publíquese el presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación.

CUARTO. Inscribese el presente Acuerdo con el número **A/079/2017** en el Registro Público al que se refieren los artículos 22, fracción XXVI, inciso a) y 25, fracción X de la Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética, y; 4 y 16 del Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía.

Ciudad de México, a 18 de diciembre de 2017.- El Presidente, **Guillermo Ignacio García Alcocer**.- Rúbrica.- Los Comisionados: **Marcelino Madrigal Martínez, Luis Guillermo Pineda Bernal, Jesús Serrano Landeros, Neus Peniche Sala, Cecilia Montserrat Ramiro Ximénez, Guillermo Zúñiga Martínez**.- Rúbricas.

**ESTATUTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
DE LA COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA**

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Objeto, ámbito de aplicación, principios y conceptos.

Artículo 1.- El presente Estatuto tiene por objeto emitir las disposiciones aplicables al Sistema de Gestión del Capital Humano, que regirá las condiciones de atracción, ingreso, profesionalización y retención del capital humano en la Comisión Reguladora de Energía, a fin de que se cumplan los objetivos institucionales y se genere una cultura de competitividad, innovación y creatividad visible al interior y exterior de la Comisión, que a su vez repercuta en un mayor apego a la institución.

Su aplicación es de carácter obligatorio para el personal los servidores públicos que la integran la Comisión, con aquellos casos de excepción que se especifiquen y de conformidad con la normatividad que se emita.

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

Artículo 2.- Serán principios rectores del Sistema de Gestión del Capital Humano:

- I. **Actualización:** Existencia de planes de carrera y capacitación que ayudan al crecimiento de cada uno de los servidores públicos, lo cual permite tener equipos preparados para resolver asuntos.
- II. **Competitividad:** La valoración de las capacidades de los aspirantes e integrantes del Sistema de Gestión del Capital Humano, con base en sus conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en el logro alcanzado en el cumplimiento de metas individuales, colectivas e institucionales.
- III. **Comunicación:** Flujo bidireccional de información que favorezca el logro de objetivos, el fortalecimiento de los equipos de trabajo y una mayor eficiencia en los procesos que impacte en la racionalización de recursos.
- IV. **Confianza:** Fomentar un ambiente en donde predomine la credibilidad, el respeto y la imparcialidad, de manera que los servidores públicos confíen plenamente en las decisiones de los superiores jerárquicos.
- V. **Crecimiento:** Ofrecer oportunidades de desarrollo a los servidores públicos.
- VI. **Innovación:** Avanzar con las tendencias e incorporarlas en las prácticas cotidianas, así como buscar ser mejores y proponer ideas novedosas.
- VII. **Flexibilidad:** Definir reglas claras con procedimientos flexibles, siempre y cuando los objetivos sean cumplidos y buscar con ello un balance entre la vida laboral y la personal.
- VIII. **Igualdad laboral y no discriminación:** Las mujeres y los hombres gozan de igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de género, edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política.
- IX. **Legalidad:** Apego estricto al presente Estatuto y a la normatividad aplicable.
- X. **Sentido de pertenencia:** Los servidores públicos se sienten satisfechos de pertenecer a la Comisión Reguladora de Energía y lo transmiten a sus colaboradores y a personas externas.

Artículo 3.- Para efectos del presente Estatuto se entenderá, en singular y plural, como:

- I. **Ascenso:** Movimiento de servidores públicos para ocupar puestos de mayor jerarquía o responsabilidad al que ocupan;
- II. **Aspirante:** Persona que cumpla con el perfil, requisitos y que esté interesada en participar en los procedimientos de reclutamiento y selección, con la finalidad de ocupar una plaza vacante, en los términos previstos en este Estatuto;
- III. **Beca:** Apoyo económico para realizar estudios o investigaciones que se otorgará al servidor público, para su desarrollo profesional y cumplimiento de metas institucionales;
- IV. **Candidato:** Aspirante registrado en el procedimiento de selección que cubre con el perfil del puesto vacante;

- V. **Capacitación:** Proceso por el cual un servidor público es actualizado, desarrollado y especializado para el desempeño eficaz de su puesto y para el ejercicio de funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa;
- VI. **Catálogo de Puestos:** Instrumento técnico que integra los puestos de la Comisión Reguladora de Energía, mediante la identificación de la información que corresponde a su denominación, adscripción, nivel, remuneraciones y rama de cargo, entre otros;
- VII. **Comisión:** Comisión Reguladora de Energía;
- VIII. **Comisionado:** Servidor público integrante del Órgano de Gobierno de la Comisión Reguladora de Energía;
- IX. **Comité de Selección:** Órgano responsable de conducir y dictaminar los resultados de los procesos de reclutamiento y selección;
- X. **Comité de Becas:** Órgano encargado de evaluar las solicitudes de beca del personal para su aprobación, así como definir los criterios para su otorgamiento, cancelación y reembolso;
- XI. **Competencias:** Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores del servidor público, necesarios para un adecuado desempeño en un contexto específico, y que pueden ser objeto de evaluación y de certificación;
- XII. **Componentes:** Subsistemas que conforman el Sistema de Gestión del Capital Humano;
- XIII. **Concurso:** Mecanismo del componente de reclutamiento y selección que realiza la Comisión Reguladora de Energía para la ocupación de plazas vacantes;
- XIV. **Consejo Técnico:** Conjunto de personas que determinan las reglas de operación del Sistema de Gestión del Capital Humano;
- XV. **Desempeño:** Rendimiento alcanzado en el cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los servidores públicos del Sistema de Gestión del Capital Humano;
- XVI. **Estatuto:** Estatuto del Sistema de Gestión del Capital Humano de la Comisión Reguladora de Energía;
- XVII. **Estructura Orgánica:** Forma en que se organizan las relaciones entre las diferentes unidades administrativas en las que recae la toma de decisiones, la administración y operación de la Comisión Reguladora de Energía;
- XVIII. **Ley.** Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética;
- XIX. **Lineamientos:** Políticas administrativas que expida el Consejo Técnico para la operación del Sistema de Gestión del Capital Humano, con base en este Estatuto;
- XX. **Nivel:** Escala de percepciones ordinarias de los puestos en un mismo grado, identificados por los dígitos 1, 2 y 3 en el tabulador de sueldos;
- XXI. **Órgano de Gobierno:** Instancia suprema de decisión de la Comisión Reguladora de Energía, de conformidad el artículo 12 de la Ley de los Órganos Reguladores Coordinados en Materia Energética;
- XXII. **Plaza:** Posición presupuestaria que respalda un puesto, que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez y que tiene una adscripción determinada.
- XXIII. **Plaza de Libre Designación:** Aquella que, por la naturaleza de sus funciones, se encuentra exenta del componente de reclutamiento y selección establecido en el presente Estatuto;
- XXIV. **Puesto:** Unidad impersonal de trabajo establecida en el Catálogo de Puestos, que implica deberes específicos, delimita jerarquías y capacidades para su desempeño, así como aptitudes, habilidades, preparación y experiencia;
- XXV. **Reclutamiento:** Procedimiento que permite atraer aspirantes a ocupar un puesto vacante en la Comisión Reguladora de Energía.
- XXVI. **Servidor Público:** Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Comisión Reguladora de Energía, conforme al artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

XXVII. Sistema de Gestión del Capital Humano (Sistema): Conjunto de reglas y mecanismos articulados entre sí, que permiten llevar a cabo de manera armónica los procesos de reclutamiento y selección, formación, promoción, ascensos y estímulos del personal de la Comisión Reguladora de Energía;

XXVIII. Vacante: Puesto-plaza que se encuentre sin ocupar, susceptible de ocuparse de manera indefinida o por tiempo determinado, mediante los procedimientos de ingreso que se determinen en el presente Estatuto, o en su caso, de acuerdo a la normatividad aplicable a cada caso.

TÍTULO SEGUNDO

De los Derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos de la Comisión

Capítulo I

De los Derechos

Artículo 4.- Los Servidores Públicos de la Comisión gozarán de los siguientes derechos:

- I. Participar en Concursos para Ascensos y ocupación de Plazas que le permitan el desarrollo profesional, en los términos y bajo las condiciones que prevé este Estatuto;
- II. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo;
- III. Acceder a un cargo distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en el presente Estatuto y la normatividad aplicable;
- IV. Recibir Capacitación y actualización en los términos de este Estatuto y de sus Lineamientos, para el mejor desempeño de sus funciones;
- V. Ser evaluado con base en los principios rectores de este Estatuto y de sus Lineamientos, y conocer el resultado de las evaluaciones que haya sustentado;
- VI. Acceder a horarios flexibles, previo acuerdo con sus superiores jerárquicos y conforme al cumplimiento de sus funciones, y
- VII. Los demás que se deriven de este Estatuto, de sus Lineamientos y demás normatividad aplicable.

Capítulo II

De las Obligaciones

Artículo 5.- Son obligaciones de los Servidores Públicos de la Comisión las siguientes:

- I. Ejercer las funciones inherentes al Puesto que ocupa con estricto apego a los principios que rigen el Sistema y demás normatividad aplicable al servicio público federal;
- II. Participar en las evaluaciones conforme a los artículos 16 y 44 de este Estatuto y sus Lineamientos, y aprobarlas para su desarrollo en el Sistema;
- III. Aportar los elementos necesarios para la evaluación de su Desempeño;
- IV. 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;
- V. Asistir puntualmente a su centro de trabajo, respetar los horarios de labores y cumplir con la normatividad aplicable.
- VI. Abstenerse de llevar a cabo actividades ajenas al trabajo, cargo o comisión en el horario laboral, salvo actividades académicas que no interfieran con el cumplimiento de sus obligaciones;
- VII. Proporcionar la información y documentación necesarias al Servidor Público que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitiva;
- VIII. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación de la Comisión o de las personas que se encuentren en sus instalaciones;
- IX. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña;

- X. Dar estricto cumplimiento a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y al Código de Conducta de la Comisión Reguladora de Energía; así como denunciar inmediatamente cualquier irregularidad, acto u omisión contrarios a los mismos;
- XI. Abstenerse de recibir beneficios personales de tipo económico, privilegios, favores, entre otros, o la realización de acciones tendientes a perjudicar a terceros de manera física, emocional o económica;
- XII. Manejar la información a la que tengan acceso derivada de su trabajo, cargo o comisión con la debida confidencialidad y reserva, de acuerdo con la normatividad aplicable y tomar las medidas necesarias para garantizar su integridad;
- XIII. Asistir a los cursos de Capacitación que organice y promueva la Comisión, así como abstenerse de interrumpir o cancelar los programas de Capacitación en los que participe o intervenga los Servidores Públicos a su cargo, y
- XIV. Las demás que señalen este Estatuto, Lineamientos y demás normatividad aplicable.

Artículo 6.- Los actos u omisiones que contravengan el presente Estatuto serán sancionados en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás normatividad aplicable.

TÍTULO TERCERO

De la Estructura Orgánica del Sistema

Capítulo I

De la Integración y Funcionamiento del Consejo Técnico del Sistema

Artículo 7.- El Consejo Técnico, es el órgano responsable de la planificación, coordinación, supervisión, del Sistema y sus Componentes.

El Consejo Técnico estará integrado por los Servidores públicos titulares de las siguientes unidades administrativas de la Comisión:

- I. Presidente: Oficial Mayor
- II. Secretario Técnico: Director General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales
- III. Vocales:
 - a) Un representante del Órgano de Gobierno;
 - b) Jefes de Unidad que integra la Comisión, y
 - c) Director de Gestión del Capital Humano.

Los miembros del Consejo Técnico deberán designar por escrito a sus respectivos suplentes, quienes deberán tener un Nivel jerárquico inmediato inferior al de los propietarios y acreditarlos ante el propio Consejo Técnico.

Artículo 8.- El Consejo Técnico sesionará al menos dos veces al año, y de manera extraordinaria cuando se requiera, previa convocatoria emitida por su Presidente.

Para la celebración de las sesiones del Consejo Técnico, la convocatoria deberá ser firmada por el Presidente y acompañarse del orden del día, así como de la documentación relativa a los asuntos a tratar, la cual deberá remitirse a los integrantes del Consejo Técnico con una anticipación no menor a cinco días hábiles, en el caso de reuniones ordinarias, y de veinticuatro horas cuando se trate de reuniones extraordinarias.

Las resoluciones del Consejo Técnico se adoptarán por mayoría simple de votos de los miembros presentes, teniendo su Presidente voto de calidad en casos de empate.

Artículo 9.- El Consejo Técnico tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Expedir los Lineamientos necesarios para la operación del Sistema y sus Componentes;
- II. Determinar la creación e integración de los grupos de trabajo necesarios para el funcionamiento del Sistema;
- III. Autorizar el Catálogo de Puestos y proponer al Comisionado Presidente de la Comisión las Plazas de Libre Designación;

- IV. Incorporar las reglas y políticas necesarias para garantizar los derechos de los Servidores Públicos en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo;
- V. Resolver las impugnaciones que presenten los Aspirantes en los Concursos de selección, en los términos que disponga la normatividad aplicable;
- VI. Proponer al Comisionado Presidente, previo dictamen del Consejo Técnico, la remoción de los Servidores Públicos del Sistema, por el incumplimiento de sus obligaciones establecidas en el presente Estatuto y en la demás normatividad aplicable;
- VII. Proponer al Órgano de Gobierno las modificaciones al presente Estatuto;
- VIII. Atender las sugerencias, recomendaciones y resoluciones que, en su caso, emita el Órgano Interno de Control en lo relativo al funcionamiento del Sistema;
- IX. Integrar el informe anual de resultados, durante el primer trimestre de cada ejercicio, para su presentación al Comisionado Presidente;
- X. Aprobar las actas de sus sesiones;
- XI. Supervisar el cumplimiento del presente Estatuto y demás disposiciones relacionadas con el funcionamiento del Sistema, y
- XII. Las demás que le confieran el presente Estatuto y el Comisionado Presidente.

Artículo 10.- El Consejo Técnico emitirá los Lineamientos para determinar las facultades y funciones de los miembros que lo integran.

Capítulo II

De la Integración y Funcionamiento del Comité de Selección

Artículo 11.- El Comité de Selección es el órgano responsable de conducir el proceso de selección que conforma el Sistema de Gestión del Capital Humano, así como determinar los resultados de dichos procesos, y estará integrado por los siguientes Servidores públicos:

- I. Director General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales, como Presidente del Comité de Selección, excepto en los casos de personal adscrito a esa Dirección General, quien será suplido por quien estime conveniente el Presidente del Consejo Técnico;
- II. Director de Gestión del Capital Humano, como Secretario Técnico;
- III. Jefe inmediato de la Plaza Vacante;
- IV. Representante de otra unidad administrativa distinta a la de adscripción de la Vacante, con nivel mínimo de Dirección de Área, y
- V. Representante del Órgano Interno de Control en la CRE, en calidad de invitado sin voz ni voto.

Artículo 12.- El Comité de Selección tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Cumplir con los Lineamientos relativos al reclutamiento, selección y desarrollo profesional;
- II. Emitir las convocatorias de los Concursos para ocupar las Plazas Vacantes, en términos del presente Estatuto y los Lineamientos que al efecto se expidan;
- III. Aplicar las entrevistas a los Candidatos que hayan acreditado los procesos y filtros de selección que se establezcan;
- IV. Valorar los resultados del procedimiento de selección y determinar los Aspirantes ganadores de cada Concurso;
- V. Informar el resultado de selección al Consejo Técnico, para los efectos descritos en sus atribuciones;
- VI. Las demás que establezca este Estatuto y los Lineamientos aplicables.

TÍTULO CUARTO

Del Sistema

Capítulo I

Consideraciones Preliminares

Artículo 13.- Todos los Servidores Públicos que integran la Comisión podrán tener acceso a los Componentes que integran el Sistema en los términos de los Lineamientos que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Artículo 14.- Los Servidores Públicos de la Comisión tendrán acceso al Sistema y se sujetarán a los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento previstos en este Estatuto y en sus Lineamientos.

Artículo 15.- El Desempeño de los Servidores Públicos del Sistema será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión, actividad o acto que impida, menoscabe, corrompa o desvíe el estricto cumplimiento de las funciones que tengan conferidas.

Artículo 16.- Para propiciar la permanencia en el Sistema se realizarán evaluaciones de Desempeño y se podrán otorgar reconocimientos al personal que:

- I. Haya aprobado los programas de Capacitación establecidos para el Puesto, y
- II. Haya aprobado satisfactoriamente las evaluaciones de Desempeño correspondientes al Puesto por lo menos en 3 ocasiones consecutivas, según los Lineamientos que se expidan para tal efecto.

Artículo 17.- Son materia de regulación de este Sistema los siguientes Componentes:

- a) Planeación de Recursos Humanos;
- b) Reclutamiento y Selección;
- c) Desarrollo Profesional y Capacitación;
- d) Evaluación del Desempeño y Estímulos, y
- e) Separación Laboral.

Capítulo II

De la Planificación de los Recursos Humanos

Artículo 18.- La planificación de recursos humanos permite definir una estrategia de gestión y retención del talento, de selección y contratación y de flexibilidad, identificando las necesidades actuales y futuras de la organización, para la consecución de sus objetivos.

El Consejo Técnico, por conducto de la Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales, tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- I. Realizar anualmente la planeación estratégica de los recursos humanos;
- II. Validar las descripciones, perfiles y valuación de Puestos de la Estructura Orgánica, y
- III. Coordinar la elaboración del Catálogo de Puestos

Capítulo III

Del Reclutamiento y Selección

Artículo 19.- El desarrollo de los procesos de ingreso al Sistema tendrá por objeto identificar a los Aspirantes mejor calificados a ocupar un Puesto con los perfiles y requisitos necesarios para desempeñarse. En igualdad de condiciones, las Vacantes que se generen deberán ser ocupadas preferentemente por Servidores Públicos de la Comisión con evaluación de Desempeño sobresaliente, previo consenso del Comité de Selección.

Artículo 20.- Quedan exceptuados de los Lineamientos de Reclutamiento y Selección los cargos de Comisionado, el personal de apoyo de los Comisionados, la Secretaría Ejecutiva, la Oficialía Mayor, Jefaturas de Unidad y Direcciones Generales de la Comisión, así como el personal de enlace y operativos, salvo aquellos casos en que el jefe inmediato de la Plaza Vacante determine someterla a Concurso.

Artículo 21.- Los Aspirantes a ingresar al Sistema deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero cuya condición migratoria permita ejercer la función a desarrollar;
- II. Tener la experiencia y formación profesional requerida para el Desempeño de sus funciones;
- III. No estar inhabilitado para el servicio público, ni encontrarse con algún otro impedimento legal, y
- IV. Los específicos que señale la convocatoria correspondiente, integrada en términos del presente Estatuto y de sus Lineamientos.

Artículo 22.- El Reclutamiento, se realizará conforme a los Lineamientos para la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación, incluyendo aquellos específicos para la obtención de las calificaciones definitivas.

Para cada proceso de ocupación de Vacante serán aplicables los Lineamientos antes referidos, aunado a los requerimientos propios vertidos en la convocatoria, acordes a las características de la Plaza Vacante.

Artículo 23.- El Reclutamiento dependerá de las necesidades de la Comisión, de acuerdo al presupuesto autorizado.

Artículo 24.- Se entenderá por convocatoria interna, aquélla dirigida a los Servidores Públicos de la Comisión, mediante su publicación en comunicados internos, conforme a lo señalado en este Estatuto y sus Lineamientos. Las convocatorias señalarán de forma precisa las Vacantes del Sistema, el perfil que deberán cubrir los Aspirantes, los requisitos y los Lineamientos que se determinen para la aplicación de los instrumentos de selección, así como el lugar y fecha para la entrega de la documentación correspondiente, la aplicación de los instrumentos de evaluación, y para conocer el fallo relacionado con la selección del Aspirante.

Artículo 25.- Se entenderá por convocatoria externa, aquélla dirigida a los Aspirantes que deseen ingresar al Sistema, mediante su publicación en el portal de Internet de la Comisión, conforme a lo señalado en este Estatuto y sus Lineamientos. Las convocatorias señalarán de forma precisa las Vacantes del Sistema, el perfil que deberán cubrir los Aspirantes, los requisitos y los Lineamientos que se determinen para la aplicación de los instrumentos de selección, así como el lugar y fecha para la entrega de la documentación correspondiente, la aplicación de los instrumentos de evaluación, y para conocer el fallo relacionado con la selección del Aspirante.

Artículo 26.- Se entenderá por convocatoria mixta, la dirigida tanto al personal de la Comisión, como a los Aspirantes que deseen ingresar al Sistema, mediante su publicación en comunicados internos y a través del portal de Internet de la Comisión, conforme a lo señalado en este Estatuto y sus Lineamientos.

Artículo 27.- La selección es el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencia de los Aspirantes a ocupar una Plaza de nueva creación o una Plaza Vacante del Sistema. Su propósito es garantizar el acceso de los Aspirantes que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo, en términos de lo previsto por la convocatoria y el presente Estatuto.

Artículo 28.- El procedimiento de selección comprenderá los instrumentos necesarios que se determinen en los Lineamientos que deriven del presente Estatuto, así como los elementos de valoración que determine el Comité de Selección y que se justifiquen en razón de las necesidades y características del cargo a concursar. Este procedimiento deberá asegurar la participación en igualdad de oportunidades, donde se reconozca el mérito.

Artículo 29.- Para decidir sobre el ingreso o permanencia de una persona en el Puesto y conforme a los Lineamientos para el ingreso del personal se asegurarán las condiciones de no discriminación por razón de género, edad, discapacidad, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual o condición social, o de ninguna otra índole.

Capítulo IV

Del Desarrollo Profesional y Capacitación

Artículo 30.- El Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual los Servidores Públicos del Sistema, con base en el mérito podrán ocupar Plazas Vacantes de igual o mayor jerarquía en la Comisión.

Artículo 31.- El Consejo Técnico, con base en el Catálogo de Puestos, definirá los planes de carrera donde se establezcan las trayectorias de Ascenso y promoción de cada Servidor Público, a fin de trazar su desarrollo profesional dentro del Comisión.

Artículo 32.- Para que un Servidor Público del Sistema pueda ser sujeto a una promoción en el Sistema, y quede exceptuado de la aplicación de pruebas, deberá contar con al menos una evaluación del Desempeño anual con calificación sobresaliente.

Artículo 33.- Para participar en los procesos de Ascenso, los Servidores Públicos deberán cumplir con los requisitos del Puesto y en su caso aprobar las pruebas que, para el caso, establezca el Comité de Selección en las convocatorias respectivas.

Artículo 34.- Las promociones en el Sistema podrán ser horizontales o verticales

Artículo 35.- La Capacitación es el proceso mediante el cual el personal es inducido, preparado y actualizado para ocupar un Puesto en la Comisión, así como desarrollar las Competencias necesarias para ocupar Puestos de mayor responsabilidad y estar en condiciones de participar en los Concursos cuando se generen Vacantes.

Artículo 36.- El Consejo Técnico propondrá los Lineamientos que regularán el proceso de desarrollo profesional y Capacitación.

Artículo 37.- El Consejo Técnico, con base en la detección de necesidades, aprobará el programa anual capacitación de los Servidores Públicos de la Comisión.

Artículo 38.- La Capacitación tendrá los siguientes objetivos:

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

Artículo 39.- El programa anual de capacitación se integrará por acciones de Capacitación obligatorias y optativas, considerando las funciones o necesidades de desarrollo del Puesto, de acuerdo con los criterios generales siguientes:

- I. Acción de Capacitación obligatoria: Son las aprobadas por el Consejo Técnico de acuerdo a la detección de necesidades y conformación del programa anual de Capacitación y requeridas para el Desempeño del Puesto.
- II. Acción de Capacitación optativa: Son aquellas acciones orientadas al desarrollo de conocimientos específicos por el Servidor Público para desempeñar el Puesto que ocupa y contribuir al cumplimiento de las metas de la Comisión.

Artículo 40.- Los Servidores Públicos de la Comisión deberán participar en las acciones de Capacitación obligatorias para el Desempeño de sus Puestos.

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

Artículo 41.- La Comisión podrá celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación e instituciones públicas o privadas, que impartan cualquier modalidad de Capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de los Servidores Públicos. En su caso, de acuerdo al presupuesto autorizado y Lineamientos que se emitan, la Comisión cubrirá los gastos que se originen con motivo de las acciones de Capacitación que se impartan.

Artículo 42.- La Comisión podrá otorgar Becas y apoyos necesarios para que los Servidores Públicos tengan acceso o continúe con su formación profesional y académica, conforme a la disponibilidad presupuestal y a los Lineamientos que expidan el Consejo Técnico, para el otorgamiento de Becas.

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

Artículo 43.- Los Lineamientos para el otorgamiento de Becas deberán prever, entre otros aspectos, lo siguiente:

- I. Los criterios para su asignación y renovación;
- II. La instalación de un cuerpo colegiado interno encargado de la aprobación y otorgamiento de Becas al personal conforme a lo dispuesto por los Lineamientos para el otorgamiento de Becas;
- III. Las Becas se podrán otorgar para estudios en instituciones públicas y privadas, nacionales o extranjeras;
- IV. Los estudios podrán ser de nivel medio y/o superior, así como de especialización o posgrados;
- V. El personal que obtenga una Beca, deberá suscribir convenio con la Comisión, en el que se establezcan los derechos y obligaciones, de conformidad con los criterios de asignación determinados en los Lineamientos y en su caso, con las medidas correspondientes, las cuales podrán consistir en la suspensión o cancelación de la Beca, así como el reembolso total o parcial del costo directo de la misma, por las siguientes causales:

- a. Cuando concluidos los estudios, no obtenga calificaciones aprobatorias, conforme a los Lineamientos;
- b. Cuando no concluya los estudios iniciados;
- c. Por incumplir con la condición de laborar por el tiempo pactado en el convenio respectivo o
- d. Separación voluntaria o cese de los efectos del nombramiento por pérdida de la confianza antes de terminar sus estudios.

Capítulo V

De la Evaluación del Desempeño y Estímulos

Artículo 44.- La evaluación del Desempeño se integra con los procesos, métodos y mecanismos mediante los cuales se mide, tanto de forma individual como colectiva, cuantitativamente el cumplimiento de las metas establecidas para cada Servidor Público del Sistema, así como las metas de su área de adscripción, que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Artículo 45.- La evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar el comportamiento de los Servidores Públicos del Sistema en el cumplimiento de sus funciones y metas establecidas;
- II. Desarrollar y mejorar las Competencias de los Servidores Públicos del Sistema;
- III. Retroalimentar a los Servidores Públicos del Sistema sobre los resultados alcanzados;
- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de Capacitación;
- V. Aportar información para mejorar el funcionamiento de la Comisión en términos de eficiencia, efectividad, honestidad y calidad del servicio, e
- VI. Identificar los casos de Desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas de conformidad con lo dispuesto por este Estatuto y demás Lineamientos.

Artículo 46.- El Consejo Técnico aprobará los Lineamientos para los procesos, métodos y mecanismos que integrarán la evaluación del Desempeño, privilegiará la participación de los superiores jerárquicos, colaboradores, pares y clientes.

Artículo 47.- La aprobación de las evaluaciones del Desempeño de manera satisfactoria o superior será requisito indispensable para la permanencia de un Servidor Público en la Comisión, en los términos que se establecen en este Estatuto y demás Lineamientos.

Artículo 48.- Los resultados de la evaluación del Desempeño se ordenarán de acuerdo a la escala de calificación que definan los Lineamientos para la evaluación del Desempeño y otorgamiento de estímulos.

Artículo 49.- El personal que obtenga calificaciones no aprobatorias o un resultado deficiente en su evaluación del Desempeño será sujeto de las acciones correctivas que determinen los Lineamientos, y en su caso, a las medidas disciplinarias laborales que se determinen en los Lineamientos.

Artículo 50. Los estímulos serán los reconocimientos, beneficios o retribuciones que la Comisión podrá otorgar a los Servidores Públicos, pudiendo ser económicos o no económicos de conformidad con la disponibilidad presupuestal y atendiendo los Lineamientos correspondientes.

Artículo 51. Los estímulos permitirán un beneficio a los Servidores Públicos de manera que se fortalezca su apego a la Comisión, al motivarlos a un mejor Desempeño conforme a los Lineamientos que se emitan.

Estos estímulos serán de tres tipos:

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

Capítulo VI

De la Separación Laboral

Artículo 52.- Para efectos del presente Estatuto se entenderá por separación laboral del Servidor Público del Sistema, la terminación de su nombramiento a consecuencia de las causas previstas en el presente Estatuto.

Artículo 53.- El Servidor Público del Sistema será separado del Sistema y de la Comisión, sin responsabilidad para ésta, cuando incurra en alguna de las causales siguientes:

- I. Por resolución administrativa o judicial que determine inhabilitación, destitución, separación del cargo o suspensión por más de 60 días naturales;
- II. No aprobar las evaluaciones conforme a los términos establecidos en el Capítulo V del presente Título;
- III. Término de nombramiento;
- IV. Sentencia firme que imponga al Servidor Público una pena que implique la privación de su libertad;
- V. Presentar información o documentación falsa para acreditar su personalidad, experiencia, grado o preparación académica;
- VI. Incumplir las obligaciones inherentes a su cargo o las establecidas en este Estatuto y en la normatividad aplicable, y
- VII. Las demás previstas en la normatividad aplicable.

Artículo 54.- En adición a los supuestos previstos en el artículo anterior, la relación laboral entre la Comisión y los Servidores Públicos del Sistema se dará por terminada en los siguientes casos:

- I. Renuncia, que es la manifestación de la voluntad por escrito del Servidor Público para terminar la relación laboral con la Comisión;
- II. Jubilación o pensión, en términos de la legislación aplicable, y
- III. Defunción.

Artículo 55.- La Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales, cuando tenga conocimiento de alguna de las causas establecidas en los artículos 53 y 54 del presente Estatuto, recabará los documentos que las acrediten fehacientemente para dejar sin efectos el nombramiento respectivo.

Artículo 56.- En los casos previstos en el artículo 53, fracción V el Jefe de la unidad administrativa correspondiente integrará un expediente con la información y documentación que acredite de manera fehaciente el incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones inherentes al cargo, por parte del Servidor Público, y solicitará al Consejo Técnico su valoración con respecto a la determinación preliminar realizada.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO.- Se abroga el Estatuto del Servicio Profesional Regulatorio de la Comisión Reguladora de Energía publicado el 7 de marzo de 2014, así como toda la normatividad que se opongan al presente Estatuto.

TERCERO.- El Consejo Técnico se instalará durante los sesenta días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Estatuto.

CUARTO.- Los Lineamientos y los procedimientos de instrumentación y de operación se emitirán durante el primer año de vigencia del Estatuto.

QUINTO.- Hasta en tanto se emitan los Lineamientos, para asegurar la continuidad de las tareas encomendadas a La Comisión, las Plazas correspondientes a los rangos del Sistema que se encuentren Vacantes a la fecha de entrada en vigor de este Estatuto, se considerarán temporalmente Plaza de Libre Designación, para cubrir los procedimientos de transición para el ingreso y ocupación de Vacantes.

SEXTO.- Lo previsto en el artículo 32 del presente Estatuto tendrá aplicación a partir del año 2020.

(R.- 461803)