



Secretaría de Gobierno Municipal



Periódico Oficial

TOMO CXXII Núm. 31 Zacatecas, Zac., Miércoles 17 de Abril del 2013

SUPLEMENTO

3 al No.31 DEL PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO CORRESPONDIENTE AL
DIA MIÉRCOLES 17 DE ABRIL DEL 2013

REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL MUNICIPIO DE GUADALUPE, ZACATECAS

Índice

Exposición de Motivos

Título Primero

Disposiciones Generales

 Capítulo Único

 Del objeto, ámbito de aplicación, principios y sujetos

Título Segundo

Administración del Servicio Profesional de Carrera Municipal

 Capítulo Único

 De los Órganos de la Administración del Servicio Profesional de Carrera Municipal

Título Tercero

De la evaluación, capacitación y promoción

 Capítulo I

 De la evaluación al desempeño laboral

 Capítulo II

 De la capacitación de los servidores públicos municipales

 Capítulo III

 De las promociones

Título Cuarto

Del ingreso y retiro

 Capítulo I

 Del ingreso

 Capítulo II

 Del retiro

Título Quinto

De las sanciones y del recurso de inconformidad

 Capítulo I

Exposición de Motivos

PRIMERO.- Parte de la problemática central que de manera estructural enfrentan los gobiernos en los municipios de México consiste en la falta de gobernantes y administradores públicos calificados para ejercer su función directiva; el satisfacer las exigencias municipales crecientes, generadas por los desequilibrios regionales, con contrastes entre municipios desarrollados y marginados, con gobiernos de vanguardia y con gobiernos con múltiples rezagos; así como la escasez presupuestal para atender los requerimientos de los ciudadanos en materia de bienes y servicios públicos, entre otros.

SEGUNDO.- En asuntos relacionados con la profesionalización del quehacer gubernamental, en el caso de México en el año 2003 se promulgó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, misma que su ámbito de aplicación se circunscribe a la administración pública centralizada del Poder Ejecutivo Federal, y que al día de hoy ha tenido muchas complicaciones en su operación y que el número de servidores públicos no rebasa los cuarenta y tres mil puestos de un total de seiscientos cuarenta y nueve mil servidores públicos de la administración centralizada de un total de dos millones novecientos cincuenta y nueve mil servidores públicos que pertenecen a la Administración Pública Federal. En otras palabras el alcance de aplicación de la norma federal se reduce a solo el 15% del total de servidores públicos de la administración centralizada y a solo el 6.8% del total de la administración federal.

En los gobiernos estatales el tema no ha sido tan diferente como en el ámbito federal. Es a partir de la visita del Presidente de Francia Jacques Chirac 1998 cuando se establece un apoyo de carácter técnico y científico para la implementación del servicio de carrera local, misma que se materializa con el Programa Franco Mexicano de Cooperación Municipal (PFCM). De esta manera, estados como Aguascalientes, Hidalgo, Quintana Roo, Veracruz, Zacatecas y

Distrito Federal, trabajaron de la mano con el PFCM para la construcción de sus propios sistemas de profesionalización de carrera. El resultado después de varios años de esfuerzos compartidos se materializó en normas administrativas, laborales o ambas que impulsaban el tema en los estados ya mencionados. Lo anterior no implica que dichos estados cuenten con un modelo integral de empleo público y más aún que lo que dicte así su norma y lo apliquen totalmente en su gestión pública. En el mejor de los casos su normatividad tiene una orientación más laboral que administrativa, en el peor de los casos limitan los procesos tales como el ingreso y la evaluación del desempeño dentro de sus propios modelos.

Para el caso de los gobiernos municipales mexicanos, el tema del Servicio Profesional de Carrera es más crítico, ya que en la mayoría de los casos, está completamente ausente dentro de su normatividad administrativa; son pocos los esfuerzos que en este ámbito de gobierno encontramos como sistemas ya funcionando al cien por ciento. Al día de hoy encontramos sólo propuestas que se materializan dentro de sus planes municipales de desarrollo que quedan registrados como un buen propósito, propuestas o en su caso, reglamentos específicos en la materia pero totalmente inoperantes.

TERCERO.- De esta manera, la dimensión del servicio profesional de carrera es un asunto de singular importancia para desarrollar la capacidad de gobierno de las instituciones municipales en México, mediante un mecanismo democratizador de la gestión gubernamental, que permita separar la función pública de la actividad partidista. En esta perspectiva, consideramos que el servicio profesional de carrera municipal en el Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas es una condición necesaria y previa para que nuestro gobierno municipal cuente con el personal directivo calificado, con la aptitud, capacidades y habilidades para determinar la naturaleza y el tipo de responsabilidad para dar solución oportuna y eficaz a los problemas de la ciudadanía.

La motivación principal para impulsar la profesionalización de los servidores públicos en las diversas áreas del Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, es asegurar la prestación de un servicio público de calidad y eficiencia hacia la ciudadanía; a través de la consolidación de estructuras administrativas modernas, acordes a la nueva realidad del municipio, generando instancias

accesibles que realmente respondan a las necesidades y expectativas de las y los ciudadanos guadalupenses. La profesionalización permitirá también una mejor coordinación programas y proyectos de incidencia municipal, encaminados al logro de más y mejores resultados de gobierno; mediante la aplicación eficaz y eficiente de los recursos públicos administrados por la institución.

CUARTO.- La manera anárquica como se fue conformando desde años atrás el aparato burocrático que labora en el Ayuntamiento, agravada por el clientelismo político de varios Presidentes Municipales que saturaron la plantilla de trabajadores del municipio con el fin de obtener lealtades políticas; propiciaron una nómina inflada, irregular e injusta: trabajadores con varios años de antigüedad sin ser basificados, consecuentemente sin seguridad social y con una diferencia sustancial en cuanto a percepciones salariales, aun cuando tengan el mismo nivel laboral; trabajadores que deambulan temerosos por los pasillos de la Presidencia Municipal, al no tener asignada carga de trabajo alguna y la ausencia de programas de capacitación y promoción, son algunos factores que inciden en inestabilidad e inseguridad y obstaculizan el ascenso por méritos y la mejor calidad de los servicios públicos.

QUINTO.- El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garantiza el derecho al trabajo digno y socialmente útil, en tanto que el Artículo 28 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas enuncia que *“toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil y bien remunerado, a la capacitación para y en el trabajo, así como a la protección del salario y del ingreso”*.

La Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, establece en el Título Primero, Capítulo I, Artículo 1 que: *“la presente ley tiene por objeto normar la relación de trabajo entre los Poderes del Estado, dependencias del Poder Ejecutivo, municipios, entidades paramunicipales y las de la Administración Pública Paraestatal a que se refiere la Administración Pública del Estado, con sus respectivos trabajadores”*. Asimismo la Ley del Servicio Profesional de Carrera del Estado y Municipios de Zacatecas, en el Título Primero, Capítulo Único, Artículo 1, señala que: *“la presente ley es de orden público y tiene por objeto establecer las bases de la planeación, organización, operación, desarrollo y evaluación del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Estado de Zacatecas”*. En dicho artículo también establece en su segundo

párrafo que: *“Esta ley es de aplicación obligatoria para las dependencias de la administración pública centralizada y sus órganos administrativos desconcentrados; para las entidades públicas paraestatales, así como para la administración pública municipal y paramunicipal”*.

SEXTO.- La Ley Orgánica del Municipio en el Capítulo Quinto, Artículos 146 al 150, establece lo relativo al Servicio Civil de Carrera en los municipios, en tal sentido dicha ley en su Artículo 146 establece de manera imperativa y no potestativa que: “Los Ayuntamientos institucionalizarán el servicio civil de carrera, el cual tendrá los siguientes propósitos:

- I. Garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo;
- II. Fomentar la vocación de servicio;
- III. Promover la capacitación permanente del personal;
- IV. Procurar la lealtad a las instituciones del municipio;
- V. Promover la eficiencia y eficacia de los servidores públicos municipales;
- VI. Mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos municipales;
- VII. Garantizar el derecho a la promoción de los servidores públicos;
- VIII. Garantizar a los servidores públicos municipales, el ejercicio de los derechos que les reconocen las leyes y otros ordenamientos jurídicos; y
- IX. Contribuir al bienestar de los servidores públicos municipales y de sus familias, mediante el desarrollo de actividades educativas, de asistencia, culturales, deportivas, recreativas y sociales”.

SÉPTIMO.- Un gobierno democrático tiene como premisa el respeto a la ley, por lo que estamos obligados, dada la oportunidad que hoy tenemos dentro del servicio público y, más en nuestra calidad de integrantes del Cabildo, de cristalizar la anhelada justicia social de los trabajadores del Ayuntamiento de Guadalupe, con la institucionalización del Servicio Profesional de Carrera, que precise el sistema de méritos para la selección, promoción, ascenso, estabilidad laboral y el plan de salarios y tabulador de sueldos. Pero sobre todo, que genere certeza en las condiciones de trabajo en lo general, tranquilidad y bienestar social. Atrás debe quedar claro y, sólo como un mal recuerdo que ha lastimado al sector burocrático, el temor y la incertidumbre en las condiciones de trabajo que cada tres años, por el cambio de autoridades, ha puesto en pánico a los trabajadores de esta Presidencia Municipal.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, en relación a la nomenclatura del presente Reglamento, aun cuando la Ley Orgánica del Municipio en el Capítulo Quinto, Artículos 146 al 150, establece lo relativo al Servicio Civil de Carrera en los municipios; sin embargo, vale la pena mencionar sobre dicha Ley que permanece vigente en la actualidad, la que se emitió en el año 2001 correspondiente a la última modificación de dicho ordenamiento legal. Asimismo con posterioridad, en el año 2004 se emitió la Ley del Servicio Profesional de Carrera del Estado y Municipios de Zacatecas. Por tal motivo, se tomó la determinación que sea Reglamento del Servicio Profesional de Carrera del Municipio de Guadalupe, Zacatecas.

Un gobierno democrático siempre debe caracterizarle su actuación por acciones orientadas a brindar servicios públicos acordes a las expectativas, exigencias y demandas de la ciudadanía; asimismo no puede evadir las responsabilidades de justicia social que reclaman sus trabajadores, por lo que el Ayuntamiento 2010-2013, tiene a bien expedir el presente **Reglamento del Servicio Profesional de Carrera del Municipio de Guadalupe, Zacatecas**, con fundamento en las facultades que le otorgan al Municipio la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículos 5º, 115 y 123; la Constitución del Estado Libre y Soberano de Zacatecas en sus Artículos 28, 119; la Ley del Servicio Profesional de Carrera del Estado y Municipios de Zacatecas en sus Artículos 1, 2, 4, 5 y 7; la Ley del Servicio Civil del Estado en sus Artículos 1, 3, 4, 5, 8 y 146; así como la Ley Orgánica del Municipio del Estado de Zacatecas en sus Artículos 49 fracción II, 55, 146, 147, 148, 149 y 150 para expedir las disposiciones normativas necesarias para el cabal cumplimiento de sus fines.

Por lo expuesto, el Honorable Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, en la **Septuagésima Tercera Sesión de Cabildo y Vigésima Ordinaria de fecha 11 (once) del mes de febrero del dos mil trece (2013)**, ha tenido a bien acordar y expedir el presente:

Reglamento del Servicio Profesional de Carrera del Municipio de Guadalupe, Zacatecas

Título Primero

Disposiciones Generales

Capítulo Único

Del objeto, ámbito de aplicación, principios y sujetos

Artículo 1.- Este ordenamiento es de carácter general y de orden público y tiene por objeto reglamentar el servicio profesional de carrera en la Administración Pública del Municipio de Guadalupe, Zacatecas.

Artículo 2.- En éste instrumento se establecen:

- I. Las normas, políticas y procedimientos administrativos que definirán los servidores públicos municipales que podrán participar en el servicio profesional de carrera municipal;
- II. La estructura del personal;
- III. El sistema de mérito para la selección, promoción, ascenso y estabilidad del personal;
- IV. El sistema de calificación de puestos;
- V. El sistema de plan de salarios y tabulador de puestos;
- VI. El sistema de capacitación, actualización y desarrollo del personal; y
- VII. El retiro de los funcionarios y empleados municipales clasificados como de carrera.

Artículo 3.- Para los efectos del presente Reglamento, se entiende por:

- I. **CSPCM:** La Comisión de Servicio Profesional de Carrera Municipal.
- II. **Estímulos económicos:** Remuneración extraordinaria en numerario, susceptible de otorgarse a un servidor municipal de carrera por su desempeño destacado, sin que se constituya en ingreso permanente ni forme parte de la percepción ordinaria.
- III. **Guía de Evaluación al Desempeño Laboral.-** Es el instrumento que permitirá evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales contenidas en el Plan Municipal de Desarrollo y el rendimiento de cada servidor público municipal.
- IV. **Ley Orgánica:** La Ley Orgánica del Municipio del Estado de Zacatecas.

- V. **Ley:** La Ley del Servicio Profesional de Carrera del Estado y Municipios de Zacatecas.
- VI. **Manual de Carrera Administrativa:** Será el instrumento que contenga los procedimientos operativos de ingreso, permanencia, promoción y conclusión del servicio profesional de carrera.
- VII. **Mérito:** Destacar positivamente el trabajador en alguna de sus actividades dentro del servicio.
- VIII. **Municipio:** El Municipio de Guadalupe, Zacatecas.
- IX. **Personal de confianza:** Los servidores públicos municipales de libre designación para desempeñar sólo actividades de asistencia y asesoría en los órganos de gobierno municipal, sin considerarse servidores municipales de carrera.
- X. **Personal de elección popular:** Los servidores públicos municipales que ocupan cargos por elección popular.
- XI. **Personal temporal:** Empleados que prestan sus servicios al municipio para cubrir temporalmente cargos cuyos titulares se ausentan con licencia por tiempo determinado.
- XII. **Servicio Profesional de Carrera Municipal:** El sistema técnico de administración de personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia y eficacia de la administración municipal, regulando el empleo, cargos, funciones y salarios, tomando como única referencia los méritos y capacidades. Todo bajo un riguroso y transparente procedimiento para el ingreso a los cargos vacantes, permanencia, ascenso, cambios de adscripción, retiro, capacitación e incentivos y en general los deberes y derechos de los funcionarios y empleados del servicio profesional de carrera municipal.
- XIII. **Servidores Públicos Municipales de Carrera:** Aquellos que en virtud de nombramiento legal y, después de haber aprobado los procedimientos

de selección e ingreso, prestan servicios de carácter permanente como funcionarios y empleados del municipio y son retribuidos con cargo al presupuesto del mismo.

Artículo 4.- El Servicio Profesional de Carrera Municipal se rige por los siguientes principios:

A. De selección:

Principio de igualdad.- Todos los mexicanos tienen derecho de participar en condiciones de igualdad y bajo los procedimientos que especifica éste Reglamento y el Manual de Carrera Administrativa, en las convocatorias de personal de carrera, quien sin discriminaciones de sexo, género, raza, religión, ni credos políticos, ni filosóficos.

Principio de generalidad.- Quienes opten a cargos en el servicio profesional de carrera municipal, invariablemente deben cumplir con los requisitos que establezca éste Reglamento y sus manuales.

Principio de mérito y capacidad.- El servicio profesional de carrera municipal, es un sistema de competencia basado en méritos y capacidades.

Principio de publicidad.- Toda plaza vacante o de nueva creación, que no sea de confianza o de elección popular, se abrirá a concurso mediante convocatoria pública a través del medio de mayor circulación en el estado, en la que se exprese el cargo a cubrir, requisitos a cumplir y las pruebas que deberán realizar los optantes. La falta de publicidad es motivo de nulidad en la asignación del cargo, misma que puede ser declarada de oficio y a petición de parte.

B. De actuación de los servidores públicos municipales:

Principio de eficiencia.- Los servidores públicos municipales deben ejercer sus funciones, acciones y actividades, en el tiempo y en las mejores condiciones en costo y calidad del servicio y obras que realicen.

Principio de eficacia.- Es la correspondencia entre los propósitos y los logros obtenidos por los servidores públicos municipales.

Principio de imparcialidad.- Las acciones y actividades de los servidores públicos municipales se realizarán con lealtad a la institución y sujeción a las leyes, en beneficio social y de la colectividad municipal, sin anteponer el interés de grupos, ni sectores sociales o políticos.

Principio de probidad y transparencia.- El patrimonio municipal, debe ser ejercido con honestidad y ética, de acuerdo a las normas establecidas y exclusivamente para el bien público.

Principio de servicio a la ciudadanía.- Los trabajadores, sin excepción alguna, están obligados a atender con cortesía a los usuarios de servicios municipales, así como a tramitar y dar respuesta a sus peticiones con la mayor celeridad posible. De igual manera, a atender sus reclamos e impugnaciones dentro de los términos previstos en la ley. A toda petición debe recaer un acuerdo y una respuesta en los términos que en el ejercicio del derecho de petición establece el Artículo 8º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 5.- El presente Reglamento tendrá como referencia de aplicación normativa lo que establece la Ley del Servicio Profesional de Carrera del Estado y Municipios de Zacatecas; para lo cual en el Ayuntamiento del Municipio de Guadalupe, Zacatecas, se aplicará de una manera gradual, iniciando en los puestos de menor nivel jerárquico. Por tal motivo se consideran servidores públicos de carrera, los clasificados en las categorías que cumplan con los requisitos de ingreso establecidos en la citada ley, y ocupen una plaza vacante o de nueva creación de los siguientes puestos:

- I. Jefe de Departamento;
- II. Jefe de Unidad o equivalente; y
- III. Personal Técnico o equivalente.

Artículo 6.- No se considerarán servidores públicos de carrera los que no estén comprendidos en la clasificación del Artículo que antecede, sea cual fuere la función que desempeñen, así como los que a continuación se mencionan:

- I. Los electos por la vía del sufragio directa o indirectamente;
- II. Los titulares de las dependencias, subsecretarios, secretarios particulares, funcionarios, empleados y personal de confianza al servicio directo del Presidente Municipal;
- III. Los titulares de los Órganos Desconcentrados del Ayuntamiento, Secretarios Ejecutivos de Consejos, Secretarios de Patronatos u homólogos;
- IV. Los elementos que pertenezcan a la Policía Municipal Preventiva;
- V. El personal que desempeñe actividades de seguridad al servicio del Presidente Municipal; y
- VI. Los trabajadores temporales por obra o tiempo determinado, así como los contratados mediante contrato de prestación de servicios profesionales.

Título Segundo

Administración del Servicio Profesional de Carrera Municipal

Capítulo Único

De los Órganos de la Administración del Servicio Profesional de Carrera Municipal

Artículo 7.- Son órganos de aplicación de éste Reglamento:

- a) La Comisión de Servicio Profesional de Carrera Municipal, CSPCM en lo sucesivo.
- b) El Cabildo del Ayuntamiento de Guadalupe.

Artículo 8.- La CSPCM es después del Cabildo, el máximo órgano de aplicación de éste Reglamento y se integra de la siguiente manera:

- a) El Secretario (a) de Gobierno Municipal;
- b) El Tesorero (a) Municipal;
- c) El Contralor (a) Municipal;
- d) El Director (a) de Planeación;
- e) Un representante de los trabajadores administrativos;
- f) Un representante de los trabajadores manuales;

- g) Un Regidor designado por el Cabildo; y
- h) Un representante de la sociedad civil que será designado por el Cabildo. Este deberá tener un título de Licenciado en Derecho, ser residente del municipio con antigüedad no menor de cinco años y no tener relación laboral con la Presidencia Municipal.

El Presidente y el Secretario de la CSPCM serán electos de entre sus miembros y durarán en su cargo un año, pudiendo ser ratificados hasta por dos ocasiones.

Artículo 9.- Al inicio de un periodo de la administración pública municipal, el Cabildo deberá designar a los integrantes de la CSPCM en un plazo no mayor a treinta (30) días posteriores a la toma de protesta del Ayuntamiento. Los miembros de la CSPCM, durarán en su cargo el periodo del gobierno municipal.

Artículo 10.- Son atribuciones de la CSPCM:

- I. La aplicación de este Reglamento y la supervisión de su cumplimiento;
- II. Diseñar las políticas y estrategias del Servicio Profesional de Carrera Municipal;
- III. Elaborar y mantener actualizados los sistemas de ingreso, selección, permanencia, promoción, despido justificado, retiro voluntario y jubilación;
- IV. Promover ante las dependencias de la administración pública municipal, la realización de los programas específicos del Servicio Profesional de Carrera;
- V. Promover mecanismos de coordinación entre las dependencias para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo del personal, encaminados a instrumentar el Servicio Profesional de Carrera;
- VI. Proponer la actualización del marco jurídico y administrativo del Servicio Profesional de Carrera;
- VII. Promover mecanismos de participación permanente para integrar y unificar los planteamientos de las dependencias de la administración pública municipal, así como los correspondientes a las representaciones sindicales en el Servicio Profesional de Carrera;
- VIII. Estudiar y emitir las recomendaciones necesarias para asegurar la congruencia de normas, sistemas y procedimientos del Servicio

Profesional de Carrera, con los instrumentos del Plan Municipal de Desarrollo;

- IX. Evaluar periódicamente los resultados de las acciones orientadas a la instrumentación del Servicio Profesional de Carrera;
- X. Crear y mantener actualizado un registro completo de ingresos, reingreso, promociones, traslados, permutas, excedencia, jubilaciones, remociones, y cualquier otro movimiento de interés para el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera Municipal;
- XI. Elaborar manuales necesarios para la correcta implementación del Servicio Profesional de Carrera;
- XII. Determinar las políticas y planes de capacitación y formación;
- XIII. Elaborar los lineamientos internos de funcionamiento de la CSPCM;
- XIV. Informar trimestralmente al Ayuntamiento sobre las actividades desarrolladas por la CSPCM; y
- XV. Las demás que señale el Ayuntamiento y que sean necesarias para el cumplimiento de éste Reglamento.

Artículo 11.- El Presidente de la CSPCM contará con las siguientes atribuciones:

- I. Convocar a las sesiones de la CSPCM en las cuales dirigirá los debates;
- II. Acordará conjuntamente con los miembros de la CSPCM las políticas y estrategias del Servicio Profesional de Carrera Municipal;
- III. Supervisar el cumplimiento de los acuerdos previos adoptados por los integrantes de la CSPCM;
- IV. Controlar el funcionamiento de la CSPCM;
- V. Presentar informes trimestrales de las actividades desarrolladas a los integrantes de la CSPCM y al Ayuntamiento; y
- VI. Las demás que señale el presente Reglamento y las autoridades competentes.

Artículo 12.- El Secretario de la CSPCM contará con las siguientes atribuciones:

- I. Levantar las actas de las sesiones de la CSPCM y autorizarlas en unión del Presidente;
- II. Elaborar oportunamente los informes trimestrales de las actividades desarrolladas por la CSPCM;
- III. Cumplir las disposiciones que dicten los integrantes de la CSPCM;

- IV. Suplir al Presidente en sus faltas temporales; y
- V. Las demás que señale el presente Reglamento y las autoridades competentes.

Título Tercero

De la evaluación, capacitación y promoción

Capítulo I

De la evaluación al desempeño laboral

Artículo 13.- La Secretaría de Gobierno Municipal, la Tesorería Municipal y la Dirección de Planeación, realizarán los procesos de evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera. La evaluación estará compuesta por un conjunto de procedimientos e instrumentos que la Secretaría de Gobierno Municipal, la Tesorería Municipal y la Dirección de Planeación, propondrán a la Comisión, los que tendrán por objeto verificar el cumplimiento de las metas contenidas en el Plan Municipal de Desarrollo, el nivel de profesionalización de los servidores públicos de carrera y apoyar en la toma de decisiones relativas a la permanencia, la separación, la titularidad, promoción y ascenso, así como el otorgamiento o suspensión de incentivos.

Artículo 14.- La evaluación al desempeño laboral se regirá por la Guía de Evaluación al Desempeño Laboral, cuya aplicación sistemática permitirá evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales contenidas en el Plan Municipal de Desarrollo y el rendimiento de cada servidor público municipal, adoptando como base la calificación profesional, los méritos en el servicio, la calidez en la atención al público y la prestación de servicios de calidad. Asimismo el Manual de Carrera Administrativa será el instrumento que contenga los procedimientos operativos de ingreso, permanencia, promoción y conclusión del servicio profesional de carrera.

En la evaluación del desempeño también se deben considerar otros factores como la valoración de las conductas, porque estas permiten orientar la forma de trabajar, buscando que los recursos humanos, financieros y tecnológicos, sean utilizados en forma transparente, honesta y eficiente; para lo cual serán

indispensables como conductas permanentes: la cooperación, el trabajo en equipo, proactividad ante retos, mentalidad estratégica, apertura al cambio, aplicar la planeación institucional, seguimiento y control en las actividades diarias y la orientación a resultados, así como otros factores que se especificarán en dicho Manual.

Artículo 15.- En la medición del desempeño de cada servidor público, será necesario establecer objetivos de trabajo orientados a resultados que sean alcanzables y medibles periódicamente, para lo cual se deberá establecer indicadores de desempeño con metas anuales, que sean verificables cada tres meses.

Artículo 16.- Como parte del proceso integral de la evaluación del desempeño, se deberá establecer objetivos de mejoría personal, en los que se considere todos aquellos proyectos de innovación y mejora continua, programas de capacitación, o acciones específicas que tengan como propósito central, el crecimiento profesional del servidor público municipal en cuanto al desarrollo de capacidades técnicas, habilidades y actitudes.

Artículo 17.- Los resultados de la evaluación al desempeño servirán invariablemente para la aplicación de reconocimientos, premios, sanciones, corrección de situaciones irregulares, recomendaciones, capacitaciones, estabilidad en el empleo, definición de promociones, mejoramiento salarial, recomendación de remoción o retiro del servidor público municipal en su caso. De esta manera el presente Reglamento permitirá que los nombramientos de servidores públicos se basen en el mérito, con el fundamento en la capacidad probada para ingresar en una plaza; asimismo la permanencia de los servidores públicos se da con base en el resultado de su trabajo diario. El personal que se vea afectado por la evaluación, puede recurrir por la reposición en contra de los resultados o por la apelación en contra de las consecuencias que deriven de ella.

Capítulo II

De la capacitación de los servidores públicos municipales

Artículo 18.- Para los efectos de la aplicación de éste Reglamento, la capacitación se clasifica en:

1. De nivelación;
 2. De actualización;
 3. De formación; y
 4. De interés o superación personal.
-
1. **Nivelación:** Es la capacitación que deben recibir los servidores públicos municipales que, al momento de entrar en vigor éste Reglamento, no cumplen con los requisitos académicos o de calificación profesional o técnica que requiere el cargo que se ocupa.
 2. **Actualización:** Tiene la utilidad de mantener actualizados a los servidores públicos municipales en el dominio de métodos y técnicas de trabajo, acordes a las necesidades del trabajo de la Presidencia Municipal.
 3. **De formación:** Se determina por áreas, de acuerdo a cada dependencia del gobierno municipal y a las necesidades para un servicio eficiente y eficaz.
 4. **De interés o superación personal:** Es la que cada trabajador toma por sí mismo o a instancias del Cabildo, del Presidente Municipal o directores. La motivación de superación personal o de elevación del nivel cultural, son asignaturas que deben incluirse en estos programas.

Artículo 19.- En todos los casos se expedirá constancia de los cursos recibidos por los servidores públicos municipales cuya copia será integrada a sus respectivos expedientes laborales. Estas tendrán un valor curricular para efectos de promoción y del tabulador de sueldos.

Capítulo III

De las promociones

Artículo 20.- La promoción es el ascenso de un puesto de nivel inferior a otro superior dentro de un mismo cargo. La promoción será sobre la base del

concurso de méritos: grado académico, diplomas o constancias de cursos recibidos, calificación técnica, experiencia y relaciones humanas. En el caso de aquellos servidores públicos municipales de base que sean promovidos para ocupar alguna plaza de confianza dentro del servicio profesional de carrera, deberán solicitar licencia a la plaza que ocupen al momento de ser promovidos, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, debiendo ser reinstalados en su plaza inicial al momento de concluir su cargo en la plaza en la que fue promovido.

Artículo 21.- Todo cargo vacante o nuevo dentro de la administración pública municipal, deberá ser cubierto bajo el mecanismo de concurso de méritos interno y, sólo cuando no se encuentre dentro de los trabajadores de la Presidencia Municipal a la persona idónea para ocupar el cargo, podrá abrirse la plaza a participantes externos. Para lo cual se aplicará el principio de publicidad establecido en el Artículo 4 del presente Reglamento.

En caso de empate, se seleccionará al empleado que tenga más antigüedad en el área de trabajo.

Título Cuarto

Del ingreso y retiro

Capítulo I

Del ingreso

Artículo 22.- Todo mexicano tendrá derecho a optar a un cargo dentro de la administración pública municipal, sin distinción de raza, sexo, género, color, credo político, filosófico o religioso. Siendo suficiente con el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- I. Ser mayor de 18 años;
- II. Estar capacitado y habilitado para el ejercicio del cargo, atendiendo al servicio que corresponde y grado de exigencia que se requiere;
- III. No estar inhabilitado por resolución administrativa o, si fue sentenciado por delito intencional, contar con su carta de readaptación; y

IV. Reunir las calificaciones requeridas para el cargo.

Artículo 23.- En el servicio profesional de carrera municipal, se garantiza el sistema mixto mediante el concurso de méritos y de oposición para los cargos de Jefe de Departamento, Jefe de Unidad y Personal Técnico o equivalentes y concurso de méritos para los cargos de base.

Artículo 24.- Para el caso de plazas de nueva creación, la Tesorería del Ayuntamiento deberá justificar orgánica, programática y presupuestalmente el puesto que se pretende incorporar a la estructura organizativa de la administración pública municipal; además de fundamentar la actividad sustantiva que atenderá dicha área. Cabe señalar que una vez autorizada una plaza de nueva creación, deberá ser incorporada a la estructura orgánica del área de adscripción o dependencia. Asimismo para el caso de plazas vacantes solamente serán consideradas como tales, aquellas que se encuentren debidamente autorizadas dentro de la estructura orgánica del Reglamento Interior de la Administración Pública del Municipio de Guadalupe, Zacatecas vigente. En el caso de ser aprobado el ingreso para incorporarse al servicio profesional de carrera municipal, se deberá formalizar tal situación con la firma de un contrato entre la persona postulante y el Municipio de Guadalupe, Zacatecas.

Capítulo II

Del retiro

Artículo 25.- Los trabajadores municipales de carrera, sólo podrán ser separados de su cargo por causas graves contempladas en la legislación laboral.

Artículo 26.- El retiro de la carrera administrativa puede ser temporal o definitivo, y se puede dar por las siguientes causas:

- I. Renuncia;
- II. Invalidez o jubilación;
- III. Fallecimiento;
- IV. Inhabilitación judicial;

- V. Supresión del cargo; y
- VI. Incurrir en causa grave de separación del empleo.

En el caso de supresión del cargo, se procurará ubicar al trabajador en alguna área afín.

Título Quinto

De las sanciones y del recurso de inconformidad

Capítulo I

De las sanciones

Artículo 27.- Los servidores públicos municipales de carrera, podrán ser sujetos de medidas disciplinarias por incumplimiento a las disposiciones contenidas en el presente Reglamento. Dichas sanciones se aplicarán independientemente de las previstas en otros ordenamientos y de conformidad con lo dispuesto en este Título.

Artículo 28.- Para garantizar el adecuado desempeño y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera Municipal, las dependencias tendrán la facultad de aplicar las medidas disciplinarias a saber:

- I. Amonestación;
- II. Suspensión de alguno de los derechos establecidos en el presente ordenamiento; y
- III. Separación definitiva del servicio.

Artículo 29.- Las dependencias impondrán las medidas disciplinarias previamente justificadas de acuerdo a la gravedad de la conducta del servidor público municipal de carrera, considerando los criterios emitidos por la CSPCM.

Artículo 30.- Amonestación, es la reconvención por escrito que se aplica al servidor público municipal de carrera que viole lo dispuesto en el presente reglamento.

Artículo 31.- La suspensión de alguno de los derechos establecidos en este reglamento, es el acto mediante el cual se dejan sin efecto de manera temporal una o varias de sus prerrogativas.

La suspensión no podrá exceder de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la notificación respectiva al servidor público municipal de carrera.

Artículo 32.- La separación definitiva del Servicio Profesional de Carrera Municipal, es el acto por el cual la dependencia, dictamina la desincorporación definitiva del servicio al servidor público municipal de carrera cuando incumpla gravemente las obligaciones señaladas en el presente reglamento.

Capítulo II

Del Recurso de Inconformidad

Artículo 33.- En contra de los actos y dictámenes emitidos para la aplicación del Servicio Profesional de Carrera Municipal, procederá el recurso de inconformidad, que se presentará ante el Ayuntamiento, tratándose de servidores públicos del gobierno municipal u órganos desconcentrados; dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación del acto o resolución que se impugna, cumpliendo con los requisitos siguientes:

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

Artículo 34.- El promovente deberá acompañar al escrito en que se interponga el recurso:

- I. El documento que lo acredite como miembro del servicio profesional de carrera municipal;
- II. El documento en que conste el acto impugnado;
- III. Constancia de notificación del acto impugnado, excepto cuando el promovente declare bajo protesta de decir verdad que no recibió constancia; y

IV. Las pruebas documentales que ofrezca.

Artículo 35.- El Ayuntamiento pedirá informes a las dependencias que corresponda, a efecto de integrar el expediente. Dichos informes deberán rendirse en un plazo que no excederá de diez días hábiles siguientes al de la notificación.

Transcurrido el plazo para recabar los informes, el Ayuntamiento citará a una audiencia que deberá celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes, a efecto de que se desahoguen las pruebas y se formulen alegatos.

En un término que no excederá de treinta días hábiles posteriores a la celebración de la audiencia, el Ayuntamiento, dictará resolución fundada y motivada.

Contra la resolución que ponga fin al recurso de inconformidad, el promovente podrá interponer juicio de nulidad ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado y Municipios.

Artículos Transitorios

PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado. Dicha publicación deberá efectuarse a más tardar en diez (10) días hábiles, contados a partir de su aprobación por el pleno del Cabildo.

SEGUNDO.- Cualquier modificación o ampliación al presente Reglamento del Servicio Profesional de Carrera del Municipio de Guadalupe, Zacatecas se deberá realizar con la aprobación del Cabildo.

TERCERO.- Las disposiciones de este Reglamento regirán los efectos jurídicos de los actos anteriores a su vigencia, siempre y cuando no se violen derechos de terceros o se infrinjan disposiciones contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas, la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas, la Ley del Servicio Profesional de Carrera del Estado y Municipios de Zacatecas y la

Ley Orgánica del Municipio o en las disposiciones normativas del Municipio de Guadalupe, Zacatecas.

CUARTO.- Una vez que haya entrado en vigor el presente Reglamento, los servidores públicos municipales que se encuentren en funciones en el Gobierno Municipal de Guadalupe, Zacatecas, podrán participar en los procesos de evaluación del desempeño previstos para ocupar alguna plaza en los niveles jerárquicos establecidos en el presente ordenamiento legal; lo anterior aplicará una vez aprobados por el Cabildo los diversos manuales y guías que darán soporte a la instrumentación del Reglamento.

QUINTO.- Dentro del término de ciento ochenta (180) días siguientes a que haya entrado en vigor el presente Reglamento, la Secretaría de Gobierno Municipal, la Tesorería Municipal y la Dirección de Planeación, deberán presentar para su aprobación ante el Pleno del Cabildo, el Manual de Carrera Administrativa, que será el documento que deberá contener los procedimientos operativos de ingreso, permanencia, promoción y conclusión del servicio profesional de carrera; así como la Guía de Evaluación al Desempeño Laboral, Catálogo General de Puestos y Tabulador General de Sueldos y Salarios.

COMUNÍQUESE AL C. PRESIDENTE MUNICIPAL PARA LOS FINES DE PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO en la Ciudad de Guadalupe, Zacatecas, establecido en la **Septuagésima Tercera Sesión de Cabildo y Vigésima Ordinaria de fecha 11 (once) del mes de febrero del dos mil trece (2013)**, mediante el **Acuerdo de Cabildo número 032/13** en base a los Artículos 49 fracción II, 54 y 74 fracción I de la Ley Orgánica del Municipio del Estado Zacatecas se envía para su promulgación y publicación.

Por lo expuesto, el Honorable Ayuntamiento de Guadalupe, Zacatecas, ha tenido a bien acordar y expedir el presente:

PRESIDENTE MUNICIPAL.- C. Gilberto Álvarez Becerra

SÍNDICA: Profra. Teodora Francisca Nocetti Tiznado

REGIDORES

L.A. Ana Cristina Rivas González

L.I. Clemente Velázquez Saucedo

C. Gabriel Muro Fragoso

Lic. Jesús Israel Campos Ortiz

Lic. José Refugio Medina Larios

Lic. Julio César Chávez Padilla

C. Luz Ma. Rodríguez

Lic. María Guadalupe Solís Gamboa

M. en C. Perla Guadalupe Martínez Delgado

Lic. Thalía Crizotémix Rangel Herrera

Lic. Aquiles González Navarro

Lic. Diana Elizabeth Galaviz Tinajero

Lic. Gerardo Lorenzo Acosta Gaytán

Profr. José Osvaldo Ávila Tizcareño

Ing. Salvador Salomón Chávez Delgado

C.p. Leticia Guadalupe Delgado Natera

C.p. Magdalia Barajas Romo

C. María Noelia Hernández Zavala

C.P. Juan Arteaga Medina

L.A.E. Vinicio Hernández Escalante

Y para que llegue al conocimiento de todos y se le dé el debido cumplimiento, mando que se haga la publicación de ley y circule para la sociedad.

C. Gilberto Álvarez Becerra
Presidente Municipal

Lic. y M.I. Carlos Chacón Quintana
Secretario de Gobierno Municipal

Profra. Teodora Francisca Nocetti Tiznado
Síndica Municipal