

## CENTRO FEDERAL DE CONCILIACION Y REGISTRO LABORAL

### **EXTRACTO del Acuerdo por el que se aprueba el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del CFCRL.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

EXTRACTO DEL ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL CFCRL.

[...] JGCFCL-72-26/10/2021: Con fundamento en los artículos 590-A, fracciones III y V, 590-D, párrafo sexto, fracción IX y 684-S de la Ley Federal del Trabajo; 9 fracción IV y 12, fracciones X y XI y transitorio Segundo de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; 11 fracción III y 15, fracciones III y IV del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; el Décimo Quinto Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1° de mayo de 2019; la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), ACUERDA:

**PRIMERO.** Se APRUEBA el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del CFCRL ...

[...] ESTATUTO del Servicio Profesional de Carrera en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**Artículo 1.-** El presente Estatuto tiene por objeto establecer las normas para la integración, organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

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

La versión completa del Estatuto está disponible en:

[https://centrolaboral.gob.mx/documentos/Estatuto\\_SPC.pdf](https://centrolaboral.gob.mx/documentos/Estatuto_SPC.pdf)

[www.dof.gob.mx/2021/CFCRL/Estatuto\\_SPC.pdf](http://www.dof.gob.mx/2021/CFCRL/Estatuto_SPC.pdf)

Dado en la Ciudad de México, a los diez días del mes de noviembre de 2021.- El Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, **Alfredo Domínguez Marrufo**.- Rúbrica.

**(R.- 513706)**

## **ANEXO 5**

### **ESTATUTO del Servicio Profesional de Carrera en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.**

Acuerdo JGCFCL-72-26/10/2021: Con fundamento en los artículos 590-A, fracciones III y V, 590-D, párrafo sexto, fracción IX y 684-S, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo; 12, fracciones X y XI de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 17, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, y 11, párrafo primero, fracción III, y 15, fracción IV, del Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como el Décimo Quinto Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019 y el Segundo Transitorio del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

#### **CONSIDERANDO**

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123, apartado A, fracción XX, cuarto párrafo, que en el orden federal la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado al que le corresponderá, además, del registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Que el 01 de mayo de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva (Decreto), en el cual se establece un Capítulo IX Bis relativo al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL), cuyos artículos 590-B y 590-D, párrafo sexto fracción V, señala los lineamientos sobre los cuales se constituirá y funcionará dicho Centro.

Que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, conforme a lo dispuesto en los artículos 123, Apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1º de la Ley

Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 2020.

Que la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es el máximo órgano de gobierno del organismo, por lo que se encuentra facultada para aprobar, a propuesta de la persona titular de la Dirección General, la estructura básica del organismo, el manual de organización, el manual de procedimientos y demás disposiciones administrativas que regulen la operación y el funcionamiento del Centro.

Que la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en su Segunda Sesión Extraordinaria realizada el 27 de agosto de 2020, aprobó por unanimidad el Acuerdo JGCFRL14-27/08/2020 por el que se realizaron modificaciones a los Lineamientos para el Reclutamiento y Selección de Personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Que el Centro contará con un servicio profesional que incorpore la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, así como los mecanismos necesarios de gestión, promoción y compensación orientados a la jerarquización del empleo y la carrera pública, basado en el mérito, el logro de resultados y en los valores de: vocación de servicio, efectividad, transparencia, eficiencia, cuidado de los recursos, orientación a la ciudadanía, calidad del servicio, probidad, rendición de cuentas, flexibilidad, mérito e idoneidad, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 7 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Que el Centro establecerá para el procedimiento de las personas conciliadoras mecanismos de ingreso, adscripción, ascenso, evaluación, remoción y concursos, de conformidad con lo establecido en los artículos 684-K a 684-U de la Ley Federal del Trabajo.

Que en términos del artículo segundo transitorio de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el Servicio Profesional de Carrera entrará en vigor un año después de la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y su implementación será gradual conforme a los lineamientos y manuales que presente la persona titular de la Dirección General y que sean aprobados por la Junta de Gobierno, por lo que:

**PRIMERO.- APRUEBA** el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

**SEGUNDO.- INSTRUYE** a la persona Titular de la Dirección General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que realice las gestiones necesarias para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN EL  
CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL**

**TÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Capítulo Único  
De la Naturaleza y Objeto del Estatuto**

**Artículo 1.-** El presente Estatuto tiene por objeto establecer las normas para la integración, organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

El puesto de Conciliador previsto en el Título Trece Bis de la Ley Federal del Trabajo estará sujeto al Servicio Profesional de Carrera del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme a lo dispuesto en el presente Estatuto y demás normativa aplicable.

**Artículo 2.-** Para los efectos de este Estatuto se entenderá por:

- I.** Calidad: Es la obtención de los resultados y metas programados, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos;
- II.** Capacidad: Habilidades, conocimientos y aptitudes para realizar las funciones asignadas a través de la estructura y procesos de trabajo;
- III.** CFCRL: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- IV.** CGAF: A la Coordinación General de Administración y Finanzas encargada de la administración de recursos humanos;
- V.** CGAJ: A la Coordinación General de Asuntos Jurídicos encargada de conocer los asuntos legales y normativos;
- VI.** Comité de Profesionalización; Órgano colegiado encargado de dirigir la operación del Servicio Profesional de Carrera del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- VII.** Comité de Evaluación y Selección; Órgano colegiado encargado de llevar a cabo los concursos para la selección de los aspirantes a puestos de Conciliador y Sustantivos, considerando los elementos de valoración y mérito dispuestos en las Convocatorias.
- VIII.** Competencia por Mérito: Valoración de las capacidades de las personas aspirantes a ingresar al Servicio Profesional de Carrera y de las personas servidoras públicas de carrera, con base en los conocimientos, habilidades, experiencia y, en su caso, en los logros alcanzados en el cumplimiento de las metas individuales alineadas a las institucionales;
- IX.** Convocatoria: Documento de carácter público y abierto en el que se establecen las bases de participación en los procedimientos de reclutamiento

y selección que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para la ocupación de puestos vacantes;

- X.** Dirección General: Dirección General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- XI.** Eficiencia: Cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable los recursos disponibles;
- XII.** Equidad: Es la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política;
- XIII.** Equidad de Género: Es la igualdad de oportunidades para cualquier persona sin distinción de su sexo;
- XIV.** Estatuto: El Estatuto del Servicio Profesional de Carrera del CFCRL;
- XV.** Experiencia: Conocimientos y habilidades generados a través del tiempo, considerando entre otros elementos, el orden y duración en los puestos desempeñados en el sector público, privado o social, el nivel de responsabilidad, de remuneración y la relevancia de las funciones o actividades encomendadas;
- XVI.** Evaluación del desempeño: Conjunto de procedimientos para establecer la metodología y definir los mecanismos de medición, valoración cuantitativa y cualitativa del rendimiento del personal del Servicio Profesional de Carrera del CFCRL
- XVII.** Imparcialidad: Actuar sin conceder preferencias a persona alguna;
- XVIII.** Junta: La Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- XIX.** Legalidad: Es la observancia estricta de las disposiciones que establece este instrumento, así como de los demás ordenamientos jurídicos aplicables;
- XX.** Objetividad: Es la actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en la Ley, en este instrumento y en las disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender apreciaciones carentes de sustento;
- XXI.** Personal de Libre Designación: Personal de confianza que no pertenece al Servicio Profesional de Carrera;
- XXII.** Persona Servidora Pública de Carrera: Personal que ocupa un puesto de confianza y es integrante del Servicio Profesional de Carrera del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, considerado con esta categoría por haber cumplido con los requisitos establecidos en el presente instrumento, y
- XXIII.** SPC: El Servicio Profesional de Carrera del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



- XXIV.** Permanencia: Continuidad en la ocupación de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera, condicionada al cumplimiento de las disposiciones previstas en el presente instrumento.
- XXV.** Ingreso: Procedimientos de reclutamiento y selección a través de los cuales es posible formar parte del Servicio Profesional de Carrera del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- XXVI.** Desarrollo profesional: Proceso mediante el cual las personas Servidoras Públicas de Carrera, con base en el mérito y desempeño, podrán ocupar puestos vacantes de igual o mayor jerarquía.
- XXVII.** Remoción: Separación del SPC y en consecuencia la terminación del nombramiento, por alguna de las causales previstas en el presente instrumento.
- XXVIII.** DP: Dirección de Profesionalización en la Coordinación General de Administración y Finanzas del CFCRL;
- XXIX.** RUC: Registro Único de Carrera.
- XXX.** Conciliador: Puesto cuyas atribuciones se encuentran conferidas en el Título Trece Bis de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 3.-** El Servicio Profesional de Carrera del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es una política de recursos humanos para garantizar un servicio público de calidad, con personal profesionalizado, basado en la igualdad de oportunidades y el mérito, en beneficio de la atención profesional brindada a la sociedad en general, y tiene por objeto:

- I.** Seleccionar y proveer a la Institución del personal calificado necesario para cumplir las obligaciones que le fijan los cuerpos normativos vigentes, y demás disposiciones aplicables;
- II.** Asegurar el desempeño profesional de calidad de su personal;
- III.** Fomentar los principios y fundamentos básicos de la Institución; y
- IV.** Coadyuvar a la consecución de sus fines.

**Artículo 4.-** La actuación de las personas servidoras públicas de carrera del CFCRL se sujetará a los principios de calidad, certeza, publicidad, transparencia, competencia por mérito, eficiencia, equidad, equidad de género, imparcialidad, legalidad y objetividad. Para el cumplimiento de estos principios el CFCRL deberá:

- I.** Evaluar y capacitar a las personas servidoras públicas de carrera de conformidad con lo establecido en el presente Estatuto;
- II.** Fomentar en las personas servidoras públicas de carrera la lealtad e identificación con el CFCRL y sus fines;
- III.** Propiciar el desarrollo profesional del personal del SPC; y

- IV.** Vincular el cumplimiento de los objetivos de la Institución con el desempeño y el desarrollo profesional del personal del SPC.

**Artículo 5.-** No podrán ser considerados como integrantes del SPC:

- I.** Personal de la administración pública federal o estatal que ocupe un puesto de menor nivel al de enlace o esté considerado como personal de base;
- II.** Persona alguna que esté contratada en la administración pública federal o estatal bajo el régimen de honorarios;
- III.** Titular del Órgano Interno de Control del CFCRL.
- IV.** Personal que ocupe un puesto de naturaleza adjetiva.

Será considerado personal con puesto de naturaleza adjetiva, aquellos que se encuentren adscritos a la Dirección General, así como a las Coordinaciones Generales de Administración y Finanzas, de Asuntos Jurídicos y de Desarrollo Institucional.

Las personas servidoras públicas Titulares de las Coordinaciones Generales y Direcciones de Área, serán nombrados y removidos libremente, por lo que serán personal de libre designación.

**Artículo 6.-** El desempeño de las personas servidoras públicas de carrera del SPC será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el cumplimiento de sus obligaciones dentro del CFCRL.

**Artículo 7.-** Para efectos de la interpretación y aplicación de este instrumento, en lo no previsto por las convocatorias, se estará a lo que determine el Comité de Profesionalización.

## **TÍTULO SEGUNDO DE LA CONFORMACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

### **Capítulo Único De los Integrantes del Servicio**

**Artículo 8.-** El SPC se desarrollará en los puestos a cargo de funciones sustantivas del CFCRL correspondientes a los siguientes niveles:

- I.** Nivel N (Subdirección de Área)
- II.** Nivel O (Jefatura de Departamento)
- III.** Nivel P (Enlace)

El Comité de Profesionalización aprobará la integración y actualización del catálogo específico de los puestos sujetos al SPC, conforme a la estructura registrada en la Secretaría de la Función Pública.

**Artículo 9.-** Serán integrantes del SPC, las personas servidoras públicas de carrera que ingresen o permanezcan en los puestos del SPC del CFCRL conforme al Catálogo de Puestos específicos del SPC vigente aprobado por el Comité de Profesionalización.

**Artículo 10.-** Las personas servidoras públicas de carrera son aquellas que han cumplido los requisitos y condiciones de ingreso y permanencia establecidos en este instrumento para obtener dicha categoría.

**Artículo 11.-** En el caso específico de las personas servidoras públicas de carrera designadas en el puesto de Conciliador, el procedimiento de ratificación a que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 684-U comprenderá lo siguiente:

- I. Acreditación de la evaluación del desempeño trianual, con un promedio simple igual o mayor a 7 en escala de 0 a 10.
- II. Acreditación de la capacitación obligatoria en el periodo trianual con un promedio simple igual o mayor a 7 en escala de 0 a 10.
- III. No haber sido sancionado por parte del Órgano Interno de Control o alguna otra autoridad competente con motivo del ejercicio de sus funciones en el CFCRL.

La Dirección de Profesionalización, con base en los datos contenidos en el Registro Único de Carrera del SPC, presentará la propuesta de ratificación al Comité de Profesionalización, dentro de los 15 días hábiles inmediatos anteriores al cumplimiento del periodo de tres años.

El Comité de Profesionalización determinará la ratificación o, en su caso, remoción de la persona servidora pública de carrera en el puesto de conciliador.

**Artículo 12.-** En casos excepcionales cuando peligre la provisión de los servicios públicos prestados por el CFCRL, como consecuencia de desastres producidos por fenómenos naturales, por caso fortuito o de fuerza mayor o existan circunstancias que puedan provocar pérdidas o costos adicionales importantes, el Comité de Profesionalización, bajo su responsabilidad, podrán autorizar el nombramiento temporal para la ocupación de un puesto vacante o un puesto de nueva creación, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de reclutamiento y selección a que se refiere este instrumento.

La persona a la que se otorgue el nombramiento temporal será considerada de libre designación, por tanto, no será considerada parte del SPC, ni creará derechos respecto del mismo.

Una vez desaparecida la circunstancia de excepción, se deberá someter al procedimiento considerado por este instrumento para el ingreso al sistema.

**Artículo 13.-** Cuando con motivo de una reestructuración al interior del CFCRL se incorporen puestos al Catálogo del SPC las personas servidoras públicas que los hayan ocupado por al menos 1 año podrán ser designadas temporalmente como encargadas de despacho por un plazo máximo de un año, durante el cual deberán realizar las acciones que correspondan a efecto de que estén en posibilidad de obtener su nombramiento como personas servidoras públicas de carrera, mediante:

La acreditación del resultado satisfactorio de dos evaluaciones del desempeño semestrales que para el efecto establezca el CFCRL, así como la capacitación o certificación de la(s) competencia(s) que determine el Comité de Profesionalización para cada puesto como obligatorias durante el ejercicio que corresponda, con calificación mínima de 8.

Si a la conclusión del plazo máximo de un año, las personas servidoras públicas a que se refiere este artículo no han obtenido su nombramiento en el SPC, fenecerá la vigencia de su nombramiento temporal sin responsabilidad legal para el CFCRL, y se deberá sujetar el puesto a concurso.

**Artículo 14.-** En los casos en que se proponga suprimir puestos del Catálogo del SPC, las personas servidoras públicas de carrera que los ocupen serán reubicados en el SPC, previa solicitud que formulen al Comité y siempre que existan puestos vacantes afines al perfil del puesto que se suprime.

Corresponderá a la CGAF llevar a cabo, dentro del plazo que al efecto determine el Comité de Profesionalización, las gestiones tendientes a la reubicación en el SPC de las personas servidoras públicas a que se refiere el párrafo anterior.

## **TÍTULO TERCERO DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

### **Capítulo Único Comité de Profesionalización**



**Artículo 15.-** El Comité de Profesionalización será el órgano responsable del adecuado funcionamiento del SPC y tendrá las siguientes facultades:

- I.** Proponer a la Junta, para su aprobación, las reformas y/o modificaciones al presente instrumento;
- II.** Emitir los nombramientos de las personas servidoras públicas de carrera;
- III.** Vigilar que los principios del SPC sean observados de acuerdo con lo establecido por el instrumento y demás disposiciones aplicables;
- IV.** Planear y coordinar la implementación gradual del SPC del CFCRL;
- V.** Aprobar el informe anual respecto del desarrollo y cumplimiento de objetivos del SPC;
- VI.** Evaluar la operación del SPC y en su caso, dictar las medidas correctivas que se requieran;
- VII.** Emitir reglas generales y dictar actos que definan las modalidades a través de las cuales se implemente el Sistema, conforme a las necesidades y características del CFCRL;
- VIII.** Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso;
- IX.** Proponer las políticas y programas específicos de ingreso, desarrollo, capacitación, evaluación y remoción del personal del CFCRL;
- X.** Realizar los estudios y estrategias de prospectiva en materia de productividad, con el fin de hacer más eficiente la función pública;
- XI.** Elaborar los programas de capacitación, especialización para el cargo y de desarrollo administrativo, producto de las evaluaciones del desempeño y de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución, y
- XII.** Aplicar evaluaciones y demás procedimientos de selección.

Las demás que se establezcan en el presente instrumento y sus disposiciones aplicables.

**Artículo 16.-** El Comité de Profesionalización estará integrado por:

- I.** El Director General del CFCRL, quien presidirá el Comité y podrá ser representado por el personal que designe para tal efecto, con un nivel mínimo de Dirección de Área;
- II.** La persona titular de la CGAJ, quien podrá nombrar un suplente, con un nivel mínimo de Dirección de Área;
- III.** La persona titular de la CGAF; quien fungirá como Secretaría Técnica del Comité, quien podrá nombrar un suplente, con un nivel mínimo de Dirección de Área.

## **TÍTULO CUARTO DE LOS PROCESOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

### **Capítulo Primero Constitución del Servicio Profesional de Carrera**

**Artículo 17.-** Los procesos comprendidos dentro del SPC son: ingreso, capacitación, desarrollo profesional, evaluación del desempeño y remoción, definidos de la siguiente manera:

- I.** Ingreso. - Regula los procedimientos de reclutamiento y selección, a través de los cuales una persona servidora pública se puede incorporar al Sistema del SPC;
- II.** Capacitación.- Establece los modelos de profesionalización para las personas servidoras públicas de carrera, que les permitan adquirir:
  - a)** Los conocimientos básicos acerca del CFCRL y la Administración Pública Federal en su conjunto;
  - b)** La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
  - c)** Las aptitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
  - d)** La posibilidad de superarse institucional, profesional y personalmente, y
  - e)** Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.
- III.** Desarrollo Profesional.- Establece los mecanismos para la movilidad horizontal y vertical de las personas servidoras públicas de carrera para desarrollar su carrera en el SPC a través de diversas trayectorias, permitiéndoles ocupar cargos de igual o mayor nivel jerárquico, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en este instrumento.
- IV.** Evaluación del desempeño.- Establece la valoración e impacto de los resultados obtenidos por las personas Servidoras Públicas de Carrera dentro del Sistema de SPC.
- V.** Remoción.- Establece los criterios y circunstancias por los cuales las personas servidoras públicas de carrera dejarán de formar parte del SPC del CFCRL.

## **Capítulo Segundo Del Proceso de Ingreso**

### **Sección Primera De los requisitos para ingresar al Sistema**

**Artículo 18.-** Para adquirir la calidad de persona servidora pública de carrera del SPC del CFCRL, además de lo que señale la convocatoria pública y abierta respectiva, el Comité de Evaluación y Selección verificará los siguientes requisitos en el perfil de las personas aspirantes:

- I.** Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles o extranjero cuya condición migratoria permita la función a desarrollar conforme al perfil de puesto sujeto a concurso;
- II.** No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad por delito doloso;



- III. Tener aptitud para el desempeño de sus funciones en el servicio público;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto;
- V. No estar inhabilitado para el servicio público ni encontrarse con algún otro impedimento legal, y
- VI. No podrá existir discriminación por razón de género, edad, discapacidad, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al SPC.

**Artículo 19.-** Las modalidades del proceso de ingreso para la ocupación de los puestos sujetos al SPC que se señalen en la convocatoria pública y abierta respectiva, serán establecidas de acuerdo con lo dispuesto por el presente Estatuto.

Para el caso de las Convocatorias para puesto Conciliador, las modalidades serán las que apruebe la Junta en términos del artículo 684-S fracción I de la LFT.

### **Sección Segunda Del Reclutamiento**

**Artículo 20.-** El reclutamiento es el procedimiento de ingreso que permite atraer aspirantes a ocupar un puesto en el SPC del CFCRL, de acuerdo con la descripción y perfil del puesto. El reclutamiento se llevará a cabo a través de convocatorias públicas abiertas, conforme a la vacancia en los puestos del SPC y lo establecido en el procedimiento para la selección de Conciliadores previsto en la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 21.-** Las convocatorias serán publicadas en el Diario Oficial de la Federación y en el portal de internet del CFCRL.

**Artículo 22.-** Las convocatorias para puestos diferentes al de conciliador establecerán, al menos, lo siguiente:

- I. Las obligaciones específicas de los participantes durante el proceso de Convocatoria y las causales de descalificación o eliminación del mismo;
- II. Las bases de participación, que deberán incluir el trámite de inscripción o registro, la ponderación de cada área de competencia a evaluar y su impacto en la calificación final, las calificaciones mínimas aprobatorias y los mecanismos de notificación de resultados.
- III. La integración del comité de selección que llevará a cabo la entrevista.
- IV. La calendarización y sedes para llevar a cabo las etapas del concurso, así como la forma y momento en que se darán a conocer los resultados de cada una.

**Artículo 23.-** Las Convocatorias de Conciliadores serán elaboradas por el Comité de Profesionalización y se someterá a la aprobación de la Junta, a propuesta de la Dirección General, observando los principios establecidos en el artículo 4 de este Estatuto.

**Artículo 24.-** Las Convocatorias podrán implementar acciones afirmativas o medidas especiales que favorezcan la igualdad en el acceso a la función pública.

### **Sección Tercera De la Selección**

**Artículo 25.-** La selección es el procedimiento de ingreso que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencias de las personas aspirantes a ingresar al SPC. Su propósito es garantizar el acceso de las personas aspirantes que demuestren satisfacer los requisitos del puesto y ser los más aptos para desempeñarlo.

**Artículo 26.-** La integración del Comité de Evaluación y Selección tanto para puestos de Conciliadores, como para los puestos diversos al de Conciliador, se establecerá en la Convocatoria respectiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 684-R fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Los resultados del proceso de Convocatoria de los puestos de Conciliador se publicarán en el Diario Oficial de la Federación, así como en la página oficial de internet del CFCRL, como lo establece el artículo 684-T de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 27.-** La Junta, a propuesta de la Dirección General, aprobará el contenido de las Convocatorias para los puestos de Conciliador, en los que se concretarán las bases de los procedimientos de reclutamiento y selección establecidos por la Ley Federal del Trabajo y el presente instrumento.

**Artículo 28.-** Las personas participantes seleccionadas por el Comité de Evaluación y Selección se harán acreedores al nombramiento como persona servidora pública de carrera en la categoría que corresponda.

**Artículo 29.-** Un proceso de Convocatoria sólo podrá declararse desierto por las siguientes causas:

- I. Porque ningún candidato se presente al concurso;
- II. Porque ninguno de los candidatos obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerado finalista, o
- III. Porque sólo un finalista pase a la etapa de determinación y en ésta sea vetado o bien, no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité de Evaluación y Selección.

La resolución del Comité de Evaluación y Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso, y en caso de corresponder a la prevista en la fracción III de este artículo, se deberán señalar las conclusiones de la determinación.

El resultado del concurso deberá darse a conocer mediante su publicación en los medios electrónicos establecidos por el CFCRL.

### **Capítulo Tercero Del Proceso de Capacitación y Desarrollo Profesional**

#### **Sección Primera Del Procedimiento de Capacitación**

**Artículo 30.-** La capacitación es el procedimiento mediante el cual, las personas servidoras públicas de carrera son actualizadas para el desempeño en su puesto y preparadas para su movilidad a otros puestos del SPC.

**Artículo 31.-** La Dirección de Profesionalización será el área encargada de atender y coordinar la capacitación de las personas servidoras públicas de carrera y tendrá entre sus atribuciones las siguientes:

- I.** Detectar las necesidades de capacitación de las personas servidoras públicas de carrera;
- II.** Proponer al Comité de Profesionalización las bases para regular el proceso de capacitación de las personas servidoras públicas de carrera;
- III.** Proponer al Comité de Profesionalización los cursos obligatorios y optativos de las personas servidoras públicas de carrera;
- IV.** Las demás previstas en el presente Estatuto.

**Artículo 32.-** La Capacitación de las personas servidoras públicas de carrera tendrá los siguientes objetivos:

- I.** Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios, para el eficiente desempeño de las personas servidoras públicas de carrera en sus categorías y puestos; y
- II.** Profesionalizar a las personas servidoras públicas de carrera en las capacidades y competencias necesarias para el desempeño de sus funciones.

**Artículo 33.-** La capacitación se integrará con cursos obligatorios y optativos que aporten al desarrollo profesional de las personas servidoras públicas de carrera. Los cursos deberán ser aprobados con una calificación mínima de 8 y su calificación será un

elemento más en la valoración de la permanencia de las personas servidoras públicas de carrera en el SPC.

**Artículo 34.-** El CFCRL podrá celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación e instituciones públicas o privadas, para que impartan cualquier modalidad de capacitación que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de las personas Servidoras Públicas de Carrera.

El proceso de identificación, definición, descripción, elaboración, registro y evaluación de competencias y/o capacidades profesionales se realizará durante la implementación gradual del Servicio Profesional de Carrera de acuerdo a las necesidades institucionales.

### **Sección Segunda De los Procedimientos de Desarrollo Profesional**

**Artículo 35.-** El Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual las personas Servidoras Públicas de Carrera con base en el mérito podrán ocupar puestos de igual o mayor jerarquía, en cualquier área del CFCRL con puestos del SPC.

**Artículo 36.-** Las personas servidoras públicas de carrera podrán acceder a un puesto vacante de mayor responsabilidad o jerarquía distinto al de Conciliador.

Para estos efectos, el Comité de Profesionalización deberá tomar en cuenta el puntaje obtenido en virtud de sus evaluaciones del desempeño, los resultados de los exámenes de capacitación, u otros estudios que hubieren realizado, así como de los propios exámenes de selección.

Para participar en los procesos de Convocatoria para ocupar puestos de mayor jerarquía, las personas servidoras públicas de carrera deberán cumplir con los requisitos del puesto y aprobar las pruebas que, para el caso, establezca el Comité en la convocatoria respectiva.

**Artículo 37.-** La movilidad en el SPC podrá seguir las siguientes trayectorias:

- I. Vertical o trayectorias de ascenso que corresponden al perfil del puesto en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y
- II. Horizontal o trayectorias laterales, que son aquellas que corresponden a otros puestos donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, a través de sus respectivos perfiles. En este caso, las personas servidoras públicas de carrera que ocupen puestos equiparables podrán optar por movimientos laterales.

**Artículo 38.-** La Coordinación General de Administración y Finanzas, a propuesta de los titulares de las demás Coordinaciones Generales, bajo su responsabilidad, podrá autorizar el nombramiento temporal para ocupar un puesto, una vacante o una plaza de nueva creación, considerando para ser ocupado por cualquier persona servidora pública, sin necesidad de sujetarse al proceso de reclutamiento y selección, nombramiento que tendrá una vigencia de hasta un año, el cual podrá prorrogarse por un periodo igual.

El personal que sea contratado bajo esta modalidad no creará derechos en el SPC.

**Artículo 39.-** El Comité de Profesionalización establecerá los procedimientos para el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas de carrera, para hacer efectiva su trayectoria vertical y horizontal, conforme a lo establecido en el presente Estatuto.

#### **Capítulo Cuarto Del Proceso de Evaluación del Desempeño**

**Artículo 40.-** La evaluación del desempeño es el conjunto de procedimientos para medición y valoración cuantitativa y cualitativa del personal del CFCRL respecto al cumplimiento de sus funciones y metas individuales, en función de sus capacidades y del perfil determinado para el puesto que ocupan, y que opera a través de indicadores de rendimiento y comportamiento previamente definidos para un periodo anual.

**Artículo 41.-** La evaluación del desempeño tiene como principales objetivos:

- I. Evaluar a las personas servidoras públicas de carrera en el cumplimiento de sus funciones y metas programáticas establecidas;
- II. Identificar el potencial o talento; y
- III. Diagnosticar las necesidades de capacitación.
- IV. Aportar información para mejorar el funcionamiento del CFCRL en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros
- V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas.

**Artículo 42.-** La evaluación del desempeño constará de la evaluación de indicadores de rendimiento, así como de la valoración de comportamiento.

- I. Valoración del comportamiento, a partir de:
  - a) La evaluación de la persona superior jerárquica.
  - b) La autoevaluación de la persona servidora pública.

Las evaluaciones del desempeño serán requisito para la permanencia de una persona servidora pública de carrera dentro del SPC del CFCRL. En el supuesto de que la persona

servidora pública de carrera no acredite de manera satisfactoria la evaluación del desempeño que se le practique, dejará de pertenecer al SPC, en términos de las disposiciones contenidas el siguiente capítulo.

**Artículo 43.-** Los métodos de evaluación del desempeño del personal del CFCRL, en cuanto al puntaje que resulte de la combinación de las modalidades de valoración, se llevará a cabo en términos del resultado de ambos puntajes, se considerará como:

- I. Excelente, cuando en conjunto sean mayores a una calificación de 90 puntos, de un total de 100 posibles;
- II. Satisfactorio, cuando en conjunto sean mayores de 70 puntos y menores de 90, de un total de 100 posibles;
- III. No Satisfactorio, cuando en conjunto sean mayores de 60 puntos y menores de 70, de un total de 100 posibles, y
- IV. Deficiente, cuando en conjunto sean menores de 60 puntos, de un total de 100 posibles.

**Artículo 44.-** En los casos que obtengan puntajes no satisfactorios, serán valorados de manera individual por el Comité de Profesionalización, a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para mejorar su desempeño. Las medidas adoptadas podrán consistir en:

- I. Cursos adicionales de capacitación para reforzar los conocimientos o las habilidades en las que el servidor público haya mostrado mayores deficiencias;
- II. Evaluaciones individuales destinadas a medir el cumplimiento de las funciones en aquellas áreas en que haya mostrado deficiencias.
- III. Cualquier otra medida que, respetando los derechos de las personas servidoras públicas de carrera, tienda a mejorar los resultados de sus evaluaciones.

## **Capítulo Quinto Del Proceso de Remoción**

### **Sección Primera De la Terminación del Nombramiento**

**Artículo 45.-** Las personas servidoras públicas de carrera podrán ser removidas del SPC, debido a que la permanencia en el mismo no implica inamovilidad.

**Artículo 46.-** Para efectos de este instrumento se entenderá por remoción de la persona servidora pública de carrera su separación del SPC.

**Artículo 47.-** El nombramiento de las personas servidoras públicas de carrera dejará de surtir efectos sin responsabilidad legal del CFCRL, por las siguientes causas:



- I. Por renuncia, que es la manifestación de la voluntad por escrito de la persona servidora pública de carrera para terminar la relación laboral con el CFCRL;
- II. Si el resultado de la evaluación del desempeño anual es deficiente;
- III. Si no cumple con las 40 horas de capacitación obligatoria o competencias que determine el CP en Plan Anual de Capacitación del ejercicio de que se trate;
- IV. Por defunción;
- V. Por resolución administrativa o jurisdiccional que determine inhabilitación, destitución o separación del cargo;
- VI. Por sentencia firme que imponga una pena privativa de libertad, y
- VII. Por incapacidad física o mental que le impida el desempeño de sus funciones, de acuerdo con el dictamen que al efecto emita el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en materia de riesgos de trabajo e invalidez.

## **TÍTULO QUINTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

### **Capítulo Primero De los Derechos**

**Artículo 48.-** Las personas servidoras públicas de carrera tendrán los siguientes derechos:

- I. A la estabilidad y permanencia en el SPC en los términos y bajo las condiciones que prevé este instrumento;
- II. A que se le expida el nombramiento como persona servidora pública de carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos en este instrumento;
- III. Recibir capacitación y actualización para el mejor desempeño de sus funciones;
- IV. Ser evaluado(a) con base en los principios rectores de este instrumento y conocer los resultados de la evaluación que se le haya practicado;
- V. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;
- VI. Acceder a un puesto distinto cuando se haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este instrumento, y
- VII. Las demás que se señalen en este Estatuto, las leyes y disposiciones aplicables.

### **Capítulo Segundo De las Obligaciones**

**Artículo 49.-** Son obligaciones de las personas servidoras públicas de carrera:

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios rectores del SPC;
- II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de las personas superiores jerárquicas;



- III. Participar y aprobar las evaluaciones establecidas para su desarrollo en el SPC;
- IV. Participar en los programas de capacitación obligatoria, que comprende la actualización o especialización que les permita cumplir eficientemente con las actividades inherentes al cargo que desempeñen;
- V. Guardar los principios de confidencialidad y reserva de la información que la legislación respectiva establece, sobre la documentación y en general, de los asuntos que conozca;
- VI. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;
- VII. Proporcionar la información y documentación necesarias a la persona funcionaria que se designe para suplirlo en su ausencia temporal o definitiva;
- VIII. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad de las personas del CFCRL o aquellas usuarias de los servicios que presta, bienes y documentación u objetos del CFCRL o de las personas que ahí se encuentren;
- IX. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses, con las funciones que desempeña dentro del CFCRL;
- X. Coadyuvar al cumplimiento de los fines del CFCRL y del SPC;
- XI. Apegarse a los principios institucionales de honestidad, respeto, imparcialidad, servicio, objetividad, dedicación, transparencia y profesionalismo;
- XII. Brindar una atención pronta y expedita a la ciudadanía que solicite la atención del CFCRL; y
- XIII. Las demás que se señalen en este instrumento, las leyes y disposiciones aplicables.

## **TÍTULO SEXTO DE LA IMPUGNACIÓN**

### **Capítulo Único Del Recurso de Reconsideración**

**Artículo 50.-** En contra de las resoluciones que recaigan en los procesos de ingreso, desarrollo profesional, capacitación, evaluación del desempeño y remoción, las personas servidoras públicas de carrera o las personas aspirantes a pertenecer al SPC del CFCRL, podrán interponer un recurso de reconsideración ante el Comité de Profesionalización dentro de los primeros 10 días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución correspondiente.

**Artículo 51.-** El recurso de reconsideración se resolverá considerando la revisión integral del expediente de la persona servidora pública de carrera o aspirante, según el proceso de que se trate; así como las documentales que obren en el proceso que se impugna, además se valorarán las pruebas documentales que en su caso presente la persona recurrente junto con su escrito de reconsideración. En ningún caso procederá la reconsideración respecto del contenido o los criterios de evaluación.

**Artículo 52.-** El recurso de reconsideración se tramitará por escrito y contendrá lo siguiente:

- I.** El nombre y firma de la persona que se inconforma;
- II.** Domicilio para oír y recibir notificaciones: el o los correos electrónicos personales, número de celular, domicilio; en su caso, los mismos datos de las personas autorizadas para recibirlas;
- III.** La manifestación bajo protesta de decir verdad del acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;
- IV.** La fecha en que tuvo conocimiento del acto que da motivo al recurso de reconsideración
- V.** Las pruebas que se ofrezcan. Será inadmisibles la prueba confesional por parte de la autoridad;

Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso.

Sera tendrá por no interpuesto el recurso en caso de que no sea presentando dentro del plazo a que refiere el artículo 50 de este Estatuto, y por la falta de cualquiera de los requisitos señalados en este numeral.

Los conflictos individuales de carácter laboral no son materia del recurso de reconsideración.

**Artículo 53.-** El Comité de Profesionalización, será el órgano competente para conocer del recurso y estará facultado para solicitar los informes que estime pertinentes a quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección, para que en un plazo de cinco días hábiles los rindan.

El Comité de Profesionalización, dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la presentación del recurso, determinará si procede o no darle trámite, dictando el acuerdo respectivo, el cual se deberá notificar vía correo electrónico al recurrente para tal efecto dentro de los 3 días hábiles siguientes a la emisión del acuerdo.

En contra del acuerdo que recaiga al escrito del recurso de reconsideración no procederá ningún recurso.

De dictarse acuerdo de procedencia, el Comité de Profesionalización en un plazo no mayor a diez días hábiles, contado a partir de la notificación del acuerdo, realizará la valoración de las pruebas ofrecidas por el recurrente, con la debida observancia de los principios rectores que rigen la operación del SPC, con el propósito de emitir una resolución que contenga los antecedentes del caso, las consideraciones de derecho en que se apoye el sentido del fallo, y los puntos resolutivos con que concluya.

En contra de la resolución que recaiga no procederá ningún recurso.

La resolución deberá notificarse vía correo electrónico a la persona recurrente en un plazo no mayor a 3 días hábiles.

### **TRANSITORIOS**

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

**SEGUNDO.-** El Comité de Profesionalización del SPC deberá instalarse dentro de los 60 días hábiles posteriores a la entrada en vigor del presente Estatuto.

**TERCERO.-** El Comité de Profesionalización deberá aprobar la integración del Catálogo específico de Puestos del SPC dentro de los noventa días hábiles posteriores a su instalación.

Una vez aprobado, las personas servidoras públicas en puestos sujetos al SPC, serán consideradas personas servidoras públicas de libre designación, en tanto cumplan con lo establecido en el cuarto transitorio de este estatuto para su posible ingreso al SPC.

**CUARTO.-** Para las personas servidoras públicas que se encuentren ocupando un puesto de estructura señalado en el artículo 8 de este Estatuto, a la entrada en vigor del presente Estatuto, aplicará lo siguiente:

- I.** Las personas servidoras públicas cuyos nombramientos se encuentren al amparo del numeral 4 de los Lineamientos para el reclutamiento y selección del personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral publicados en el diario oficial de la Federación el 3 de septiembre de 2020, en un plazo no mayor a 12 meses deberán sujetarse a los siguientes procedimientos según sea el caso:
  - a)** Convocatorias para puestos de Conciliadores en los términos previstos en la LFT.
  - b)** Convocatorias para puestos sustantivos diferentes al de Conciliador.
- II.** Para considerar el ingreso al SPC de las personas servidoras públicas que ocupan un puesto en el CFCRL como resultado de haber sido determinadas como

ganadoras en los procesos de las Convocatorias Públicas y Abiertas de 2020, en un plazo no mayor a 6 meses, deberán:

- a)** Obtener calificación satisfactoria en las dos ratificaciones semestrales señaladas en el numeral 50 de los Lineamientos de Reclutamiento y Selección de Personal.
- b)** Obtener calificación aprobatoria mínima de 8 en los dos cursos de capacitación establecidos como obligatorios por el Comité de Profesionalización.

**QUINTO.-** Se abrogan los Lineamientos para el reclutamiento y Selección de Personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral publicados en el Diario Oficial de la Federación el 3 de septiembre de 2020.

**SEXTO.-** El Servicio Profesional de Carrera del CFCRL se implementará dentro del término de un año, a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, de conformidad con el Transitorio Segundo de la Ley Orgánica del CFCRL.

Dado en la Ciudad de México, a los diez días del mes de noviembre de 2021.

EL DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL. **ALFREDO DOMÍNGUEZ MARRUFO.** RÚBRICA.