PRESIDENCIA MUNICIPAL - SAN MIGUEL DE ALLENDE, GTO.

Luis Alberto Villarreal García, Presidente Municipal de San Miguel de Allende, Guanajuato, a los habitantes del mismo hago saber:

Que el Ayuntamiento que presido, en ejercicio de las facultades que le conceden los artículos 115, fracción III inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 106, 107, 108 y 117 fracciones I y III inciso e) de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato; fracción I, inciso b), del artículo 76, 236, 237, 238, 239 fracción II y 240 de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; en Sesión Ordinaria LV celebrada el día 15 de junio del año 2020, aprobó el siguiente:

ACUERDO:

Único: Se aprueba **el REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL DE SAN MIGUEL DE ALLENDE, GUANAJUATO.**

TITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO
De los fines, alcances y objeto del Servicio Profesional de Carrera Policial

Artículo 1. El presente Reglamento es de orden público, interés social y de observancia general para los elementos de la Comisaría de Seguridad y todos aquellos policías de carrera que complementaria o transitoriamente desempeñan funciones policiales por mandato expreso de la ley y tiene por objeto implementar y operar las estructuras del sistema integral de desarrollo policial en el municipio de San Miguel de Allende, así como establecer la distribución de competencias y la coordinación en esta materia entre la Federación, los Estados y municipios.

Artículo 2. El Servicio de Profesional de Carrera Policial es un conjunto de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, la Profesionalización, la Disciplina, la Justicia Policial, de las áreas de operación y servicios; que tienen por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad laboral, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; la profesionalización y el perfil ético, fomentar la vocación de servicio, el sentido de pertenencia y las capacidades en la función; así como garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales referidos en el artículo 6 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Artículo 3. El presente instrumento normativo establece las bases de coordinación para homologar las estructuras del servicio de carrera policial en el municipio, de conformidad con el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria, a fin de desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones Policiales; y así lograr alcanzar las necesidades cualitativas y cuantitativas de policías con un alto desempeño profesional en todas sus categorías y jerarquías, a través de la actualización de sus conocimientos, el desarrollo y perfeccionamiento de sus habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para responder adecuadamente a la demanda social de preservar la seguridad pública.

Artículo 4. Los fines de la Carrera Policial son:

I. Garantizar el desarrollo institucional y procurar la permanencia en el servicio con base en un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para los integrantes de la Institución Policial;

II. Promover en el P olicía de Carrera los valores la responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la óptima utilización de los recursos de la Institución Policial;

III. Fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia mediante la motivación y el establecimiento de un adecuado sistema de promociones que permita satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento a los méritos académicos y en el servicio y de los

integrantes de la Institución Policial;

IV. Instrumentar e impulsar la capacitación, profesionalización y actualización permanente de los integrantes de la Instituciones Policiales para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios; y

V. Las demás disposiciones legales aplicables a régimen policial.

Articulo 5. La actuación policial habrá de sujetarse a los principios rectores previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales y el presente reglamento a fin de garantizar la legalidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, objetividad y respeto a los derecho humanos.

Artículo 6. Los ejes fundamentales del sistema de desarrollo policial en el municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato son los siguientes:

I. Servicio de carrera.- Que asegura la ejecución de políticas uniformes de planeación, reclutamiento, selección, formación inicial, ingreso, capacitación continua, evaluación para permanencia, promoción, estímulos, reconocimiento, dotaciones complementarias y conclusión del servicio de los policías.

II. De Profesionalización.- Que establece criterios unificados y homologados para la Formación Profesional prevista en el programa rector.

III. Régimen disciplinario.- Comprende los deberes, las correcciones disciplinarias, los procedimientos para su aplicación y las sanciones para su aplicación con estricto apego a los principios establecidos en la Constitución Federal, Tratados Internacionales, Ley General del Sistema de Seguridad Pública, la del Estado y los ordenamientos legales aplicables.

IV. Certificación.- Que garantice los requisitos de ingreso y permanencia, así como la vigencia de los perfiles de puesto; mediante las evaluaciones de Control de Confianza, las del desempeño y las competenciales.

V. Dotaciones complementarias.- Consistentes en prestaciones sociales resultado de políticas laborales que los protejan de riesgos propios de su función, sistemas de pensiones por antigüedad y riesgos de trabajo; y demás a los que tenga derecho.

Artículo 7. La función de Seguridad Pública en el municipio de San Miguel de Allende, se realizará en los diversos ámbitos de competencia por conducto de las instancias encargadas de aplicar las sanciones por infracciones administrativas al reglamento de Justicia Cívica y Buen Gobierno; las instituciones policiales en el municipio, el estado o la federal; del Ministerio Público, de la Justicia Cívica, Buen Gobierno y Cultura de la Legalidad, así como por las demás autoridades que en razón de sus atribuciones deban contribuir directa o indirectamente al objeto de la Seguridad Pública.

Artículo 8. Regula la materia del servicio profesional de carrera policial del municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato; lo previsto por los artículos 115 fracción III inciso H y VII en relación al 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como los numerales 1°, 2, 3, 4, 7 y 39 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; los artículos 106, 107 y 117 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato; 1, 7, 9, 11, 17, 60, 70, 105 y 106 de la Ley de Sistema de Seguridad Pública del Estado de Guanajuato.

Artículo 9. El modelo policial es el resultado de la reingeniería de procesos policiales, sumando las capacidades técnicas, operativas y logísticas de los tres órdenes de gobierno bajo estándares internacionales y se basa en la investigación científica para prevenir la comisión de delitos y combatir a la delincuencia, a partir de la recopilación y uso intensivo de la información, de su análisis y de la generación de inteligencia policial susceptible de ser operada con oportunidad y eficacia.

Artículo 10. Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

I. **CRFP**: Centro Regional de Formación Policial de San Miguel de Allende Guanajuato;

II. **Aspirante.-**: La persona que satisfaga los requisitos previstos en la convocatoria durante el

proceso de reclutamiento o promoción descritos en el presente Reglamento;

III. **Reglamento de Justicia:** al Reglamento de Justicia Cívica y Buen Gobierno para el municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato;

IV. **Cadete:** Es el aspirante que haya aprobado el reclutamiento, quienes cubran el perfil y la formación requeridos para ingresar a la Institución Policial;

V. **Carrera Policial:** al Servicio de Carrera Policial para el Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato;

VI. **CEDEM:** al Centro de Detención Municipal;

VII. **CECCEG:** al Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Guanajuato;

VIII. **Comisión:** a la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia de San Miguel de Allende, Guanajuato;

IX. **Constitución General:** a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

X. **Coordinación Operativa:** a la Coordinación Operativa de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia de San Miguel de Allende, Guanajuato;

XI. **CUP:** Al Certificado Único Policial;

XII. **CUIP:** Clave Única de Identificación Policial;

XIII. **Secretaría:** a la Secretaría de Seguridad Pública de San Miguel de Allende, Guanajuato;

XIV. **Secretario:** Al Secretario de Seguridad Pública del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato;

XV. **Comisario:** Al Comisario de Seguridad;

XVI. **Institución Policial:** a la Institución de Seguridad Pública del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato y sus distintas Comisarías, secciones, coordinaciones y agrupaciones operativas encargadas de la Seguridad Pública;

XVII. **Ley del Sistema Nacional:** a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública;

XVIII. **Ley del Sistema Estatal:** a la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Guanajuato;

XIX. **Municipio:** Al Municipio de San Miguel de Allende;

XX. **Perfil del Puesto:** A la descripción específica de las funciones, edad, requisitos académicos, habilidades, destrezas y demás conocimientos que debe cubrir un aspirante o Policía de Carrera en el ejercicio de las funciones correspondientes a su categoría o jerarquía;

XXI. **Plan de Carrera:** Es el documento que plasma las directrices, objetivos, estructuración, metas, tipos, niveles, procedimientos y acciones específicas para la realización de las actividades educativas dirigidas a los integrantes de la Institución Policial;

XXII. **Plaza vacante:** A la posición presupuestaria que respalda un puesto, que no puede ser ocupada por más de un Policía de Carrera a la vez, con una adscripción determinada que comprende las categorías del esquema de jerarquización terciaria, que se encuentra desocupada por cualquier causal ordinaria o extraordinaria;

XXIII. **Plaza de nueva creación:** A la posición presupuestaria que respalda un puesto, que no puede ser ocupada por más de un Policía de Carrera a la vez y que tiene una adscripción determinada, y que se cree cuando sea estrictamente indispensable desde el punto de vista técnico y funcional para la consecución de los objetivos Institucionales del servicio y se sustente en nuevas actividades y/o en una mayor complejidad de las existentes y se encuentren previstas en el presupuesto autorizado;

XXIV. **Policía de Carrera:** A todo servidor público miembro del área de policía, adscritos a la Comisaría de Seguridad, en cualquiera de sus funciones operativas, administrativas o en comisiones especiales;

XXV. **Programa Rector:** al conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de la Institución Policial;

XXVI. **Reglamento:** al presente Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato;

XXVII. **Reglamento de la Comisión:** al Reglamento Interno de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia de San Miguel de Allende, Guanajuato;

XXVIII. **Registro Nacional:** Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública;

XXIX. **SIDEPOL:** al Sistema integral de desarrollo policial;

XXX. **Sistema Nacional:** al Sistema Nacional de Seguridad Pública; y

XXXI. **Sistema Estatal:** al Sistema Estatal de Seguridad Pública.

TITULO SEGUNDO
DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA.

CAPITULO I
De los derechos de los integrantes de la Institución de Seguridad Pública

Artículo 11. En la Institución Policial de San Miguel de Allende, Guanajuato, todo integrante gozará de derechos y deberá cumplir con las obligaciones establecidas en las leyes del sistema que emanan del artículo 21 de la Constitución General, el Reglamento Interno de institución y el presente Reglamento, mismos que deberán aplicarse en las condiciones establecidas.

Artículo 12. Las relaciones jurídicas entre la Institución Policial y sus integrantes se regirán por la fracción XIII, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley General del Sistema de Seguridad Pública, la del Estado, el presente reglamento y de las demás disposiciones legales aplicables.
Todo el personal de la institución que no pertenezca a la Carrera Policial, se considerará trabajador de confianza, por lo tanto, mantiene una relación de naturaleza laboral con la Institución, la cual se regirá en términos de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 13.-Son derechos de los Policías de Carrera los siguientes:

I. Recibir el nombramiento del grado que ostenta;
II. Estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevén los procedimientos de formación Inicial, Ingreso, certificación, formación continua y especializada, permanencia y participación en los procesos de promoción, de este Reglamento y demás disposiciones aplicables;
III. Percibir un salario acorde con la calidad, riesgo y responsabilidad de las funciones en sus rangos y puestos respectivos, así como en las misiones que cumplan, las cuales no podrán ser disminuidas durante el ejercicio de su encargo y estímulos que se prevean y demás prestaciones, salvo las excepciones establecidas por la normatividad aplicable y vigente en la materia;
IV. Ascender a una jerarquía, categoría o rango superior cuando haya cumplido con los requisitos de ascenso y desarrollo policial;
V. Recibir gratuitamente formación continua, especializada y de alta dirección para el mejor desempeño de sus funciones;
VI. Promover los medios de defensa, contra las resoluciones emitidas por la Comisión;
VII. Gozar de las prestaciones acordes con las características del servicio, su categoría o jerarquía, así como recibir oportuna atención médica y el tratamiento adecuado, cuando sufran lesiones en el cumplimiento del deber, en la institución pública o privada más cercana al lugar de los hechos;
VIII. Gozar de las prestaciones de seguridad social que el municipio establezca en el Reglamento Para los Trabajadores de la Administración Pública Centralizada del Municipio San Miguel de Allende, Gto.
IX. Gozar de un trato digno y decoroso por parte de sus subalternos, sus iguales y superiores jerárquicos;
X. Recibir el equipo de trabajo necesario y sin costo alguno;

XI. Gozar de los beneficios que se deriven con motivo de la separación y retiro;

XII. Gozar de permisos y licencias en términos de las disposiciones aplicables;

XIII. Recibir asistencia jurídica gratuita institucional, en los casos que por motivos del cumplimiento del servicio sean sujetos de algún procedimiento que tenga por objeto fincarles responsabilidad penal, civil o administrativa;

XIV. De igual forma, se establecerán sistemas de seguros para los policías y sus beneficiarios, que contemplen el fallecimiento y la incapacidad total o permanente acaecida en el cumplimiento de sus funciones. Para tales efectos, el municipio deberá promover en el ámbito de sus competencias respectivas, las adecuaciones legales y presupuestarias respectivas;

XV. Ser recluidos en áreas especiales, en los casos en que sean sujetos de detención;

XVI. Que les sean respetados los derechos que les reconoce el servicio profesional de carrera, en los términos de este Reglamento y demás disposiciones jurídicas aplicables.

XVII. El Municipio garantizará a los integrantes de la institución policial, en materia de seguridad social, al menos las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al servicio del municipio, establecidas en el Reglamento para los Trabajadores de la Administración Pública Centralizada del Municipio San Miguel de Allende, Gto. A fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal integrante de las Institución Policial, de sus familias y dependientes, se atenderá a los sistemas complementarios de seguridad social con los que cuente el Municipio, de acuerdo a lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y lo previsto por la Ley del Sistema de Seguridad Pública del estado de Guanajuato.

XVIII. Conocer las causas específicas que motivan su remoción;

XIX. Recibir una constancia de resultado, cuando sean sujetos a las evaluaciones de control y confianza; y

XX. Las demás que les confieran las leyes y reglamentos de la materia.

CAPITULO II
De las obligaciones de los integrantes de la Institución de Seguridad Pública

Artículo 14. Con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, los integrantes de la Institución Policial tendrán las siguientes obligaciones:

I. Conducirse siempre con dedicación y disciplina, así como con apego al orden jurídico y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales, la Constitución Local y demás reglamentos aplicables;

II. Preservar la reserva y abstenerse en términos de las disposiciones aplicables de dar a conocer por cualquier medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión;

III. Prestar auxilio a las personas amenazadas por algún peligro o que hayan sido víctimas u ofendidos de algún delito, así como brindar protección a sus bienes y derechos. Su actuación será congruente, oportuna y proporcional al hecho;

IV. Cumplir sus funciones con absoluta imparcialidad y sin discriminación alguna;

V. Abstenerse en todo momento de infligir o tolerar actos de tortura, aun cuando se trate de una orden superior o se argumenten circunstancias especiales, tales como amenaza a la seguridad pública, urgencia de las investigaciones o cualquier otra; al conocimiento de ello, lo denunciará inmediatamente ante la autoridad competente;

VI. Observar un trato respetuoso con todas las personas, debiendo abstenerse de todo acto arbitrario y de limitar indebidamente las acciones o manifestaciones que en ejercicio de sus derechos constitucionales y con carácter pacífico realice la población;

VII. Desempeñar su misión sin solicitar ni aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones distintas a

las previstas legalmente. En particular se opondrán a cualquier acto de corrupción y, en caso de tener conocimiento de alguno, deberán denunciarlo;

VIII. Abstenerse de ordenar o realizar la detención de persona alguna sin cumplir con los requisitos previstos en los ordenamientos constitucionales y jurídicos aplicables;

IX. Velar por la vida e integridad física de las personas detenidas;

X. Actualizarse en el empleo de métodos de investigación que garanticen la recopilación técnica y científica de evidencias;

XI. Utilizar los protocolos de investigación y de cadena de custodia adoptados por las Instituciones de Seguridad Publica;

XII. Participar en operativos y mecanismos de coordinación con otras Instituciones de Seguridad Pública, así como brindarles, en su caso, el apoyo que conforme a derecho proceda;

XIII. Preservar, conforme a las disposiciones aplicables, las pruebas e indicios de probables hechos delictivos o de faltas administrativas de forma que no pierdan su calidad probatoria y se facilite la correcta tramitación del procedimiento correspondiente;

XIV. Abstenerse de disponer de los bienes asegurados para beneficio propio o de terceros;

XV. Someterse a evaluaciones periódicas para acreditar el cumplimiento de sus requisitos de permanencia, así como obtener y mantener vigente la certificación respectiva;

XVI. Informar al superior jerárquico, de manera inmediata, las omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito, de sus subordinados o iguales en categoría jerárquica;

XVII. Cumplir y hacer cumplir con diligencia las órdenes que reciba con motivo del desempeño de sus funciones, evitando todo acto u omisión que produzca deficiencia en su cumplimiento;

XVIII. Fomentar la disciplina, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en el personal bajo su mando;

XIX. Inscribir las detenciones en el Registro Administrativo de Detenciones conforme a las disposiciones aplicables;

XX. Abstenerse de sustraer, ocultar, alterar o dañar información o bienes en perjuicio de las Instituciones de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia;

XXI. Atender con diligencia la solicitud de informe, queja o auxilio de la ciudadanía, o de sus propios subordinados, excepto cuando la petición rebase su competencia, en cuyo caso deberá turnarlo al área que corresponda;

XXII. Abstenerse de introducir y consumir en las instalaciones de la Comisaría de Seguridad, bebidas embriagantes, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas o peligrosas, de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo cuando sean producto de detenciones, cateos, aseguramientos u otros similares, y que previamente exista la autorización correspondiente, salvo los casos en que el consumo de los medicamentos controlados sea autorizado mediante prescripción médica, avalada por los servicios médicos autorizados por la Institución Policial;

XXIII. Abstenerse de realizar conductas que desacrediten su persona o la imagen de la Comisaría de Seguridad, dentro o fuera del servicio;

XXIV. No permitir que personas ajenas a la Institución Policial realicen actos inherentes a las atribuciones que tenga encomendadas. Asimismo, no podrá hacerse acompañar de dichas personas al realizar actos del servicio;

XXV. Registrar en el Informe Policial Homologado los datos de las actividades e investigaciones que realicen;

XXVI. Remitir a la instancia que corresponda la información recopilada, en el cumplimiento de sus misiones o en el desempeño de sus actividades, para su análisis y registró. Asimismo, entregar la información que le sea solicitada por otras Instituciones de Seguridad Pública, en los términos de las leyes correspondientes;

XXVII. Apoyar conforme a la ley, a las autoridades que así se los soliciten en la investigación y persecución de delitos, así como en situaciones de grave riesgo, catástrofes o desastres;

XXVIII. Ejecutar los mandamientos judiciales y ministeriales;

XXIX. Obtener y mantener actualizado su Certificado Único Policial;

XXX. Obedecer las órdenes de los superiores jerárquicos o de quienes ejerzan sobre ellos funciones de mando y cumplir con todas sus obligaciones, realizándolas conforme a derecho;

XXXI. Responder, sobre la ejecución de las órdenes directas que reciban, a un solo superior jerárquico, por regla general, respetando preponderantemente la línea de mando;

XXXII. Participar en operativos de coordinación con otras corporaciones policiales, así como brindarles el apoyo que conforme a derecho y posibilidades proceda;

XXXIII. Mantener en buen estado el armamento, material, municiones y equipo que se les asigne con motivo de sus funciones, haciendo uso racional de ellos sólo en el desempeño del servicio;

XXXIV. Abstenerse de asistir uniformados a bares, cantinas, centros de apuestas o juegos, u otros centros de este tipo, si no media orden expresa para el desempeño de funciones o en casos de flagrancia;

XXXV. Siempre que se use la fuerza pública se hará de manera racional, congruente, oportuna y con respeto a los derechos humanos. Para tal efecto, deberá apegarse a las disposiciones normativas y administrativas aplicables, realizándolas conforme a derecho;

XXXVI. Las demás que les confieran las leyes y reglamentos de la materia.

Artículo 15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo precedente será sancionado de conformidad a los procedimientos establecidos.

TITULO TERCERO
DE LA ESTRUCTURA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL DE ALLENDE

CAPITULO I
Del proceso de planeación y control de recursos humanos

Artículo 16. La carrera policial tiene por objeto profesionalizar a los miembros de la Institución Policial y homologar su carrera, su estructura, su integración y operación en el municipio de Allende deberá estar alineado en los términos de los párrafos 9 ° y 10° del Artículo 21 Constitucional: por lo que requiere de tres componentes esenciales para su operación:

I. Homologar la estructura funcional y jerárquica que determine las categorías y niveles jerárquicos, sus funciones, responsabilidades y perfiles que constituyen la carrera policial;

II. La profesionalización y organización académica que comprenden, entre otros, el diseño, instrumentación, evaluación y actualización del programa rector de profesionalización, los planes curriculares, el desarrollo de metodologías de enseñanza, el diseño y elaboración de los materiales de apoyo a los procesos formativos, su clasificación y resguardo, y la formación de los cuadros de docentes y asesores que guiaran todos los procesos de enseñanza-aprendizaje en sus diferentes modalidades, presencial y a distancia; y

III. Los procesos de la Carrera Policial que delinean y sustentan el ciclo en el que se desarrolla el policía: planeación, reclutamiento, selección, formación inicial, certificación, ingreso, asimilados, formación continua, permanencia, reconocimientos, estímulos y recompensas, y conclusión del servicio.

Articulo 17. El Servicio profesional de Carrera Policial se estructura de procedimientos de carácter obligatorio y permanente, los cuales establecen lineamientos que definen las estrategias de planeación a fin de definir los sistemas de ingreso, capacitación y evaluación, los que contienen los protocolos de reclutamiento, selección, formación Inicial, Ingreso, certificación, permanencia, formación continua, evaluación, promoción, reconocimiento, percepciones, estímulos, dotaciones complementarias,

justicia policial, separación, retiro, baja del servicio y del recursos e inconformidad de la Institución Policial local y deberá estar determinada por la planeación que del mismo se haga por la Comisión.

Artículo 18. La planeación tiene como objeto definir, implementar y coordinar los sistemas del servicio de carrera atendiendo a las necesidades cuantitativas y cualitativas de la institución. La planeación permite definir el trayecto de carrera para el eficiente ejercicio de sus funciones, de acuerdo con los criterios emitidos por la Comisión, las sugerencias realizadas por el Consejo de Seguridad Municipal, la estructura orgánica, las categorías o jerarquías, el perfil del grado por competencia, el perfil del puesto y el catálogo general de puestos del Servicio de Carrera Policial. El plan de carrera deberá comprender la ruta profesional desde que ingrese a la Institución policial hasta su separación, en el que se fomentará su sentido de pertenencia a la institución y conservará la categoría o jerarquía que vaya obteniendo a fin de infundirle certidumbre.

Artículo 19. A través de sus diversos procedimientos, los responsables de la planeación de la Carrera Policial realizarán las siguientes acciones:

I. Registrarán y procesarán la información necesaria para la definición del catálogo general de puestos de las áreas operativas y de servicios de la Institución Policial;
II. Señalarán las necesidades cuantitativas y cualitativas del servicio y de los Policías de Carrera, referentes a capacitación, rotación, separación y retiro, con el fin de que la estructura del servicio tenga el número de elementos adecuado para su óptimo funcionamiento;
III. Elaborarán estudios prospectivos de los escenarios del servicio para determinar las necesidades de formación que requerirá el Policía de Carrera, con el fin de permitir a los miembros del servicio cubrir el perfil del grado por competencia de las diferentes categorías o jerarquías;
IV. IEvaluar el desempeño y los resultados de los Policías de Carrera en las unidades de adscripción emitiendo las conclusiones conducentes;
V. Fijar los estándares de competencia de la escala funcional y jerárquica por evaluar;
VI. Las valoraciones de la evaluación y control de confianza y los procesos de certificación previstos en la ley;
VII. Realizarán los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el Desarrollo Policial, y
VIII. Ejercerán las demás funciones que le señalen los ordenamientos aplicables y la Comisión.

Artículo 20. La planificación de recursos humanos es el proceso a través del cual se diseña la forma de conseguir que la Institución disponga oportunamente de un sistema de gestión de recursos humanos sustentado en normas de profesionalización y servicio profesional de carrera mediante el análisis cuantitativo y cualitativo de las competencias que deberán de reunir los Integrantes de la Institución conforme al catálogo, descripción y perfil de puestos establecidos previamente.

Artículo 21.- Los principales beneficios de la Planeación son:

I. En relación a las actividades de reclutamiento y selección de personal, permite acudir a las fuentes más eficaces al conocerse previamente las exigencias de los puestos de trabajo y los requisitos que deberán reunir los aspirantes;
II. Los programas de formación podrán ser diseñados e impartidos con el objetivo de activar y desarrollar los requisitos que los elementos necesitan en su trabajo;
III. Al identificar el contenido de los puestos se estará en posibilidades de diseñar un programa de evaluación de rendimientos de los integrantes, así como evaluar sus potencialidades; y
IV. El conocer previamente los requisitos exigidos por los puestos de trabajo, permite diseñar con base en ellos, los planes de carrera, quedando definidas tanto las exigencias de los mismos como la educación de las personas para ocuparlos.

Artículo 22. El catálogo, descripción y perfil de puestos es una norma administrativa indispensable para ordenar de manera sistemática la estructura ocupacional, las trayectorias de ascenso y planeación de los servicios de profesionalización.

Artículo 23. La Comisión establecerá las políticas y lineamientos que conforman el plan individual de carrera policial, con base en las disposiciones contenidas en la Ley, el Reglamento de la comisión y el presente Reglamento en relación a la Carrera Policial.

Artículo 24. Estará a cargo de la comisión contar con una base de datos para el seguimiento y control del Servicio Profesional de Carrera que contendrá como mínimo tres bancos de información:

I. De datos generales y específicos de los aspirantes;
II. De datos generales y específicos de los integrantes de la Institución Policial, y
III. De las separaciones, remociones o bajas de los Integrantes.

Artículo 25.-La base de datos es la herramienta para el suministro, administración y gestión de los datos de los aspirantes e integrantes que se generan desde el reclutamiento hasta la conclusión del servicio.
Esta información tendrá carácter confidencial, será registrada y actualizada por el Secretario Técnico de la Comisión.

Artículo 26. El registro de la base de datos contendrá como mínimo la siguiente información:

I. Respecto de los aspirantes:

a. Nombre completo;
b. Fecha y lugar de nacimiento;
c. Registro Federal de Contribuyentes;
d. Clave Única de Registro de Población;
e. Edad;
f. Sexo;
g. Domicilio particular;
h. Estado Civil;
i. Número de convocatoria;
j. Folio;
k. Información respecto del procedimiento de reclutamiento;
l. Información respecto del procedimiento de selección;
m. Información respecto del procedimiento de formación inicial; y
n. Nombramiento y certification.

II. Respecto de los integrantes:

a. Clave Única de Identificación Policial CUP ;
b. Plan individual de carrera policial, en el que se incluirá información respecto de la formación continua, evaluaciones del desempeño, evaluaciones de destrezas, habilidades y conocimiento, así como evaluaciones de control y confianza;
c. Información relativa a los estímulos, reconocimientos y recompensas;
d. Cambio de adscripción;
y
e. Sanciones y correcciones disciplinarias.

III. Respecto de la separación, remoción o bajas de los Integrantes:

a. Especificar si el motivo de la conclusión del servicio se llevó a cabo mediante un procedimiento de

separación, remoción o baja.

La información señalada será requerida según se trate de aspirantes e integrantes de la Institución y tendrá carácter confidencial.

La infracción a estas disposiciones ameritará, además de las sanciones previstas por las disposiciones aplicables, dar vista a las autoridades correspondientes, para que en el ámbito de sus atribuciones, determinen lo que a derecho proceda.

Artículo 27. El registro disciplinario formará parte de la base de datos y en él se deberán incorporar las correcciones y sanciones disciplinarias de cada Integrante; la inscripción de las mismas y su actualización, el registro estará a cargo del Secretario Técnico de la Comisión.
Cuando a los Integrantes de la Institución se les dicte cualquier auto de procesamiento, sentencia condenatoria o absolutoria, sanción administrativa o resolución que modifique, confirme o revoque las sancione previamente inscritas en su registro disciplinario, se notificará inmediatamente al Secretario Técnico de la Comisión, para su debido registro.
Las resoluciones que emita la Comisión serán inscritas en la base de datos por el Secretario Técnico en un plazo no mayor a cinco días hábiles a que quede firme. El incumplimiento a esta disposición ameritará la imposición de las medidas disciplinarias, administrativas y penales, establecidas en los distintos ordenamientos legales aplicables.

Artículo 28. Para el adecuado funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera Policial del municipio, en relación al efecto operativo, los procesos se agrupan en los siguientes sistemas:

I. De Ingreso;
II. De capacitación; y
III. De evaluación.

Artículo 29. Será obligación de la Coordinación Operativa, mantener un control de información de los Policías de Carrera veraz y vigente; para ello, registrará, actualizará y procesará la información generada en la herramienta informática especializada; por cada uno de los tres sistemas tendiente a proporcionar criterios homogéneos en la toma de decisiones relativas a la administración y desarrollo del personal y lograr una eficaz planeación.

CAPTULO II
Del proceso de ingreso

Artículo 30. El ingreso es el proceso de integración de los aspirantes a la carrera policial y tendrá verificativo al concluir su formación o capacitación, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente ordenamiento y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

SECCION I
De la convocatoria

Artículo 31. El vocal representante de Recursos Humanos será el encargado de informar a la Comisión sobre las vacantes y las plazas de nueva creación disponibles en la Institución, a fin de que si ésta lo aprueba, se inicie el proceso de reclutamiento respectivo.

Artículo 32. De aprobar la Comisión el inicio del proceso de reclutamiento, en coordinación con la CRFP, emitirá una convocatoria pública y abierta dirigida a todo aspirante que desee ingresar a la Institución, la cual deberá ser publicada en al menos dos diarios de mayor circulación local y en el

portal de Internet de la Institución Policial del municipio, con una anticipación de cuando menos treinta días naturales a la fecha de inicio del plazo para la presentación de la documentación necesaria.
La convocatoria contendrá como mínimo los siguientes requisitos:

I. Fundamento legal de la emisión de la convocatoria;
II. Plaza o plazas vacantes, indicando: nombre de la plaza, nivel jerárquico, funciones básicas, percepción ordinaria y prestaciones;
III. Perfil del aspirante, comprendiendo la experiencia laboral; especificando áreas y años de experiencia cuando se requiera, nivel académico; especificando grado y área de conocimiento si se requiere;
IV. Los requisitos mínimos que deberán reunir los aspirantes;
V. La documentación que deberán presentar los aspirantes;
VI. Las modalidades y características del concurso para el ingreso;
VII. El lugar, día y hora en que se llevará a cabo el registro de los aspirantes, la presentación de la documentación solicitada y la revisión curricular;
VIII. La duración de los estudios de formación y capacitación, así como el promedio mínimo general requerido para aprobar el curso correspondiente;
IX. Los beneficios que se le otorgaran al cadete durante el tiempo que realice el curso básico de formación inicial, entre los cuales deberá contemplarse una beca con el monto que la Comisión determine de acuerdo al recurso asignado en el Presupuesto de Egresos del Municipio para el ejercicio fiscal correspondiente;
X. La contraprestación que deberá ofrecer el Cadete por la beca otorgada, así como el periodo de tiempo de la misma, serán determinados por la Comisión de acuerdo con las necesidades de la Institución;
XI. El calendario de actividades a realizar, que comprenderá la aplicación de exámenes y la notificación de resultados de cada etapa del proceso de reclutamiento;
XII. La manifestación de conformidad por escrito para someterse a las evaluaciones de control y confianza a las que se refiere la Ley del Sistema Estatal, el Reglamento de la Interno de la Institución y el presente Reglamento; y
XIII. Los datos adicionales que se estimen necesarios.

Satisfechos los requisitos de la convocatoria por los solicitantes, éstos se someterán a las evaluaciones de control y confianza.

SECCION II
Del reclutamiento

Artículo 33. El Reclutamiento es el subsistema por el que dá inicio la Carrera Policial; por lo que al disponer la Institución Policial de una plaza vacante o de nueva creación se apertura el proceso con la publicación de la convocatoria emitida por la Comisión; que permite atraer al mayor número de aspirantes idóneos, que cubran mejor el perfil del puesto y demás requisitos vertidos en la convocatoria a través de fuentes internas y externas. Es convocatoria abierta o externa, aquélla dirigida al público en general; personas física que deseen ingresar al Servicio de Carrera y tendrán la calidad de aspirantes; y la convocatoria es cerrada o interna, cuando de manera impresa se hace al personal activo integrante de la propia Institución Policial, el procedimiento de la convocatoria interna se atenderá a través de la emisión de una circular elaborada por la Coordinación por mandato de la misma Comisión.

Artículo 34. El reclutamiento inicia con la publicación de la convocatoria correspondiente, comprende las etapas de registro de candidatos y la de evaluación de control y confianza y concluye con la emisión o publicación de resultados.

Artículo 35. La Comisión procederá al desahogo de las siguientes etapas:

I. Difusión de la convocatoria aprobada;
II. Registro de solicitudes;
III. Cierre del registro;
IV. Evaluaciones de Control y Confianza; y
V. Resultados de las evaluaciones.

Artículo 36. Los solicitantes, a fin de acreditar que cumplen con los requisitos de ingreso y permanencia, deberán:

I. Firmar la carta de consentimiento para someterse a las evaluaciones de control y confianza, su declaración bajo protesta de decir verdad que la información y documentación proporcionada son auténticas, así como su disposición para que la Institución realice las investigaciones necesarias para corroborarlas; de igual forma, manifestarán su aceptación respecto del resultado del proceso de evaluación; y
II. Cubrir los requisitos que establezca la convocatoria correspondiente.

Artículo 37. Los solicitantes que se inscriban en el proceso de reclutamiento entregarán la documentación respectiva en los lugares establecidos en la convocatoria y serán registrados en la base de datos para efectos de control administrativo, sin que ello genere relación jurídica entre el solicitante y la Institución.

Artículo 38. Las evaluaciones de control y confianza, así como los resultados de las mismas, se aplicarán y emitirán conforme los criterios que para tales efectos establezca el **CECCEG**; cuyos términos y resultados se regirán por las disposiciones que establezca el propio **CECCEG** y su normativa aplicable.

Artículo 39. Quienes soliciten incorporarse a la Institución y aprueben las evaluaciones de control y confianza, pasarán a la etapa de selección en el Centro Regional de Formación Policial, a través del curso básico de formación inicial con la calidad de Cadete en las sedes respectivas que para tal fin designe la Comisión.

SECCION III
De la selección

Artículo 40. El procedimiento de selección tendrá por objeto elegir, de entre los aspirantes que sean reclutados, a quienes cumplan, con los requisitos de ingreso para realizar los estudios de formación inicial y capacitación respectivos, la Comisión emitirá la resolución en la que dará a conocer los resultados de los aspirantes.

Artículo 41. La calidad de cadete no establece relación laboral o vínculo administrativo con la Institución, sino que constituye únicamente, una etapa del proceso de ingreso; dicha calidad se preservará hasta en tanto no se expida el nombramiento correspondiente.

Artículo 42. El proceso de selección se desarrollará en el CRFP o en las sedes respectivas, y comprenderá las etapas teórica y práctica; y los aspirantes deberán acreditar durante el curso de formación inicial, cada una de las asignaturas que integren el programa curricular, obtener el promedio mínimo general establecido en la convocatoria, así como, en los casos que proceda, cumplimentar con el número de horas de prácticas profesionales, establecido por la Comisión, para acceder a la siguiente etapa del proceso.

Artículo 43. Los aspirantes deberán sujetarse a las normas y disposiciones que en materia disciplinaria se prevea en las distintas disposiciones legales relativas y de las internas del CRFP; en caso de

incumplimiento a éstas, podrán ser sancionados, dependiendo de la gravedad de la situación, incluso con la expulsión definitiva del proceso de selección establecido en el presente Reglamento.

Artículo 44. La Comisión, tomando en cuenta la relación de aspirantes que hayan concluido satisfactoriamente su formación básica y en el orden de prelación que hayan obtenido con base en su promedio general de calificación académica, declarará procedente el ingreso de los aspirantes que hayan resultado aprobados en el proceso correspondiente en términos previstos en la Ley del Sistema Estatal; por lo que publicará el listado respectivo y ordenará a la Coordinación Administrativa de la Institución Policial, que conforme a las posibilidades presupuestales de la misma, realice la contratación respectiva.

Artículo 45. El Sistema de Evaluación busca garantizar el apego al marco normativo en materia competencial, del desempeño de la función y del control de confianza que permitan mantener actualizado el perfil del grado o cargo para su promoción, permanencia y certificación. La Coordinación Operativa y el CECCEG en la esfera de sus respectivas atribuciones; tiene a su cargo aplicar la evaluación competencial de la función policial, la evaluación del desempeño en el servicio, y la evaluación de control de confianza, que deberán mantenerse vigentes de conformidad con el Sistema Nacional. Las evaluaciones deberán acreditar que el Policía de Carrera mantiene actualizado el perfil del puesto, las aptitudes, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño de su cargo o comisión, así como los demás requisitos previstos para la permanencia, promoción y certificación; por lo que su operatividad se sujetará los criterios que establece el CECCEG, que aplicará las evaluaciones de toxicología, médico, psicológico, de entorno socioeconómico y polígrafo.

SECCION IV
De la formación inicial

Artículo 46. La Formación Inicial es el proceso de enseñanza-aprendizaje teórico- práctico, basado en conocimientos sociales y técnicos identificados para capacitar al personal de nuevo ingreso a la Institución, a fin de que desarrollen y adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con las tareas a desempeñar de acuerdo a las funciones y responsabilidades del área a la que aspira a incorporarse.
La formación inicial tendrá la duración que establezca los planes y programas aprobados anualmente por la Comisión.

Artículo 47. Los cursos de formación inicial tendrán como objetivo proporcionar a los aspirantes, por medio de procesos de enseñanza aprendizaje, conocimientos y desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes que, en congruencia con el perfil del puesto, permitan desempeñar su función.

Artículo 48. Para el mejor cumplimiento de los objetivos institucionales se desarrollarán cursos específicos de formación inicial, para el desarrollo de habilidades aplicables a las siguientes funciones:

I. De investigación, que proporcionará las herramientas necesarias para instrumentar el conjunto sistematizado de acciones y procedimientos encaminados a la planeación, obtención, procesamiento y aprovechamiento de la información para la prevención de los delitos; conocer, analizar e indagar la comisión de los mismos, en el ámbito de competencia de la Institución; así como realizar análisis técnicos, tácticos o estratégicos de la información obtenida para la generación de inteligencia;

II. De prevención, que proporcionará los medios, instrumentos y herramientas mínimas que resulten necesarios para instrumentar el conjunto sistematizado de acciones y procedimientos encaminados a la planeación, obtención, procesamiento y aprovechamiento de la información, con

el propósito de conocer, analizar, indagar y anticipar la comisión de delitos y faltas administrativas, así como realizar análisis técnicos, tácticos o estratégicos de la información obtenida para la generación de inteligencia de carácter preventivo; y

III. De reacción, que proporcionará los medios, instrumentos y herramientas mínimas que resulten necesarios para instrumentar procedimientos que permitan garantizar, mantener y restablecer el orden y la paz públicos.

La formación inicial estará a cargo del CRFP por lo que la Comisión vigilará el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 49. Los aspirantes que fueren admitidos para realizar los estudios de formación y capacitación inicial, podrán recibir una beca durante el tiempo que duren los mismos, de conformidad con lo lineamientos que establezca la Comisión y condicionada a la disponibilidad presupuestal de la Institución.

Artículo 50. Para la acreditación de los estudios de formación y capacitación inicial, los cadetes presentarán un examen sobre conocimientos generales y específicos de la función y categoría en la que concursen, el cual será elaborado y aplicado por currícula, crédito o modulo impartido por el CRFP.

Artículo 51. La Comisión aprobará los planes de estudio para los cursos de formación inicial de conformidad con los programas rectores de profesionalización establecidos por el Sistema Nacional de Seguridad Pública, previa certificación realizada por el órgano técnico respectivo del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Artículo 52. En el supuesto de que la cantidad de concursantes que aprueben el procedimiento de ingreso, fuera menor al número de vacantes disponibles, las plazas restantes que no se cubran, no serán ocupadas hasta que se concluya el siguiente proceso de ingreso.

SECCION V
Del nombramiento

Artículo 53. La Dirección administrativa de la institución policial; realizara las gestiones necesarias para la elaboración de los nombramientos correspondientes y las turnará al Secretario de Seguridad Pública para que las suscriba; formalizándose con ello su relación jurídica ingreso propiamente dicho a la Institución. Una vez entregados los nombramientos, el Secretario Técnico actualizará la información en la base de datos.

Artículo 54. En los nombramientos se asentarán los siguientes datos:

I. Fundamental legal;
II. Apellidos paterno, materno y nombre(s);
III. Fotografía con uniforme de la Institución, según las modalidades del documento;
IV. Número de control en la Institución;
V. Cargo o plaza otorgada;
VI. Fecha en que se confiere dicho cargo;
VII. Motivo por el que se confiere dicho cargo;
VIII. Adscripción;
IX. Firma del Secretario de Seguridad Pública del municipio; y
X. Sello de la Institución.

Artículo 55. Para los efectos de la Carrera Policial se han considerado como jerarquías de libre designación a los titulares de la Institución Policial, lo que permite al tomador de decisiones que ubique al personal proveniente de las fuerzas armadas o de instituciones policiales asimilado en estas jerarquías, sin ningún criterio limitante.

Artículo 56. Al recibir su nombramiento, el Policía de Carrera deberá protestar su acatamiento y obediencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Constitución Política del Estado; a las leyes que de ellas emanen. Esta protesta deberá realizarse –cuando menos-, ante el titular de la Institución Policial en una ceremonia oficial. Bajo los mismos criterios de la presente sección, el ingreso de asimilados es el procedimiento por medio del cual se regula la incorporación de personal de las fuerzas armadas o de otras instituciones policiales, a las filas de la institución de Seguridad Pública municipal a partir de criterios generales que orienten la revalidación del antecedente académico y la experiencia que representa el perfil laboral de un individuo que aspira ingresar a la Carrera Policial.

SECCION VI
De la certificación

Artículo 57. La certificación es el proceso mediante el cual los Integrantes de la Institución se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el CECCEG para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.

Artículo 58.- La certificación tiene por objeto:

A. Reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones, conforme a los perfiles aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública; y
B. Identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales, con el fin de garantizar la calidad de los servicios, enfocándose a los siguientes aspectos de los Integrantes de la Institución:

I. Cumplimiento de los requisitos de edad y el perfil físico, médico y de personalidad que exijan las disposiciones aplicables;
II. Observancia de un desarrollo patrimonial justificado, en el que sus egresos guarden adecuada proporción con sus ingresos;
III. Ausencia de alcoholismo o del uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
IV. Ausencia de vínculos con organizaciones delictivas;
V. Notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal y no estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público; y
VI. Cumplimiento de los deberes establecidos en la Ley del Sistema Estatal y el Reglamento de la Institución.

Artículo 59. La Institución contratará únicamente al personal que cuente con la certificación expedida por el CECCEG.

SECCION VII
Del plan individual de carrera policial

Artículo 60. El plan Individual de carrera policial comprende la ruta de ascenso que deberá seguir todo Integrante de la Institución desde su ingreso hasta la conclusión del servicio. La Institución garantizará la profesionalización de sus Integrantes y será el criterio fundamental para el otorgamiento de las promociones.

Artículo 61. Los Integrantes de la Institución deberán ascender los grados conforme el esquema de jerarquización establecido en la Ley General.

Artículo 62. A cada Integrante le corresponderá un lugar en el orden jerárquico conforme lo establecido en el Reglamento de la Institución; el cual será intransferible.

SECCION VIII
Del Reingreso

Artículo 63. Los Integrantes de la Institución que hayan sido dados de baja por renuncia, podrán reingresar al servicio si reúnen los siguientes requisitos:

I. Que exista acuerdo favorable por parte de la Comisión, previa revisión del expediente administrativo para ser candidato a reingreso;
II. Que la conclusión del servicio haya sido por renuncia voluntaria;
III. Que no haya transcurrido más de un año desde la fecha de su renuncia;
IV. Que exista plaza vacante o de nueva creación;
V. Que presenten los exámenes relativos al procedimiento de desarrollo y promoción del último grado en el que ejerció su función; y
VI. Que su certificación este vigente.

Artículo 64. Para efectos de reingreso, el policía, que se hubiere separado voluntariamente del servicio mantendrá, en todo caso, la categoría, jerarquía y el nivel o grado académico que hubiere obtenido hasta antes de su renuncia, siempre y cuando apruebe los exámenes específicos previstos por la Comisión y solo por una sola ocasión se permitirá el reingreso a la institución.

CAPITULO III
Del proceso de permanencia y desarrollo

Artículo 65. El procedimiento de permanencia regula la continuidad del policía de carrera en activo, que permite al Servicio Profesional de Carrera Policial valorar tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos de la actuación del policía de carrera, considerando su conocimiento y cumplimiento de las funciones y metas, en función de las habilidades, aptitudes, actitudes, capacidades, formación recibida e impartida, rendimiento profesional y su adecuación al puesto, mediante evaluaciones de desempeño, las cuales serán obligatorias y periódicas como requisito de permanencia en el Servicio de Carrera Policial.

Artículo 66. La verificación de los requisitos de permanencia se realizará en audiencia del policía evaluado quién se hará acompañar de otro policía o funcionario de su confianza; debiendo analizar la siguiente documental:

I. El estudio del Kardex y expediente administrativo del Policía de Carrera;
II. Cuando la Comisión así lo determine, podrá ordenar la práctica de las siguientes evaluaciones:
a. Médica;
b. Toxicológica;
c. Psicológica;
d. Poligráfica;

e. Socioeconómica; y
f. De Capacidad Física.

III. El expediente académico que se tenga sobre el cumplimiento al plan diseñado en el programa rector de profesionalización y, cualquier otro, que determine la Comisión para cada categoría o jerarquía;
IV. La certificación aprobatoria sin reserva de la evaluación de Control de Confianza practicado por centro autorizado;
V. La constancia aprobatoria sin reserva de la Evaluación del Desempeño anual practicado en legal forma.
VI. Encontrarse dentro de los parámetros de antigüedad en el grado y servicio de acuerdo a cada jerarquía y la edad límite para permanecer en el cargo.

Artículo 67. Las evaluaciones de confianza, desempeño y competencial, deberán acreditar que el Policía de Carrera ha desarrollado y mantiene actualizado el perfil del puesto y aptitudes requeridos para el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, así como los demás requisitos para la formación continua y especializada y la promoción a que se refiere este Reglamento.
La Evaluación de Permanencia será requisito indispensable para la estabilidad de un Policía de Carrera; por lo que obtener un resultado no aprobatorio de los previstos en el artículo anterior, será causa de separación de su cargo o comisión; previo proceso definido en la normatividad de la Comisión.
Los procesos de evaluación de control de confianza y del desempeño, se realizarán de manera periódica, discrecional, permanente y obligatoria para todos los miembros del Servicio de Carrera Policial y tendrán como propósito conocer, medir y valorar su aptitud en el servicio.

Artículo 68. Al término de la evaluación de permanencia, la Comisión emitirá el dictamen de permanencia positiva o negativa, debiendo ser entregada, al policía evaluado. Si este dictamen fuera negativo además de entregarlo al policía de carrera se iniciará el procedimiento de separación correspondiente. Las ponderaciones de la documental y de exámenes se realizarán de acuerdo con lo que determine el centro de control de confianza certificado; la Comisión y el titular de CRFP; en cada área de su competencia.

Artículo 69. El Desarrollo Policial es un conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la carrera policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los integrantes de la Institución Policial.
El Desarrollo Policial deberá operar bajo los siguientes principios:
I. Garantizar la estabilidad en el empleo, bajo protocolos equitativos y prestaciones para los integrantes de las Instituciones Policiales;
II. Fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia mediante la motivación y el establecimiento de un adecuado sistema de promociones que permita satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento de los integrantes de las Instituciones Policiales;
III. Comprenderá los requisitos y procedimientos de formación continua y especializada, de actualización, de evaluación para la permanencia, de evaluación del desempeño, de desarrollo y ascenso, de dotación de estímulos y reconocimientos, de reingreso y de certificación y justicia policial para los miembros del Servicio de Carrera, y
IV. La terminación comprenderá las causas ordinarias y extraordinarias de separación del Servicio, así como los procedimientos y recursos de inconformidad a los que haya lugar, ajustándose a lo establecido por las leyes y disposiciones aplicables.

SECCIÓN I
De la formación continua

Artículo 70. La formación continua es el proceso de enseñanza-aprendizaje teórico-práctico, basado en conocimientos sociales y técnicos identificados para capacitar a los Integrantes de la Institución Policial, a fin de que desarrollen y adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con las tareas a desempeñar de acuerdo a las funciones y responsabilidades del área a la que aspira a incorporarse.
Las etapas de actualización, promoción, especialización y alta dirección forman parte de la formación continua, mismas que tendrán la duración que establezca los planes y programas aprobados anualmente por la Comisión de conformidad con los programas rectores de profesionalización emitidos por el Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Artículo 71. La actualización es el proceso de enseñanza-aprendizaje permanente que permite a los Integrantes, mantener y perfeccionar el dominio de conocimientos y habilidades para sus funciones y responsabilidades.

Artículo 72. La especialización es la capacitación otorgada a los Integrantes de la Institución, conforme a su área de responsabilidad, que les proporcione destrezas y habilidades específicas.

Artículo 73. La alta dirección es el conjunto de programas educativos de alto nivel teórico, metodológico y técnico, orientado a la preparación y desarrollo de competencias, capacidades y habilidades para la toma de decisiones, dirección, administración y evaluación de los recursos y medios que sustentan las funciones y actividades de los Integrantes de la Institución. Esta capacitación estará dirigida al personal de mando.

Artículo 74. Para participar y acreditar los cursos de actualización, especialización y alta dirección, se deberán cumplir los requisitos siguientes:

I. Presentar la documentación requerida por la Institución que impartirá el curso;
II. Haber observado buena conducta;
III. Aprobar los exámenes para la permanencia;
IV. No estar suspendido o inhabilitado;
V. No estar disfrutando de permisos o licencias; y
VI. No estar sujetos a un proceso administrativo o penal.

Artículo 75. La actualización, especialización y alta dirección estará a cargo del CRFP y podrán participar otras instituciones educativas nacionales e internacionales de seguridad pública o iniciativa privada. Se realizará a través de actividades académicas como cursos, diplomados, especialidades, seminarios, talleres, estadías, congresos, entre otros, mismos que deberá validar la Comisión.

Artículo 76. El CRFP deberá conformar diversas actividades de actualización, especialización y alta dirección, con el fin de desarrollar un esquema de capacitación directamente relacionado con el perfil de los Integrantes y su función, de conformidad con las disposiciones aplicables en la materia.

Artículo 77. La Comisión establecerá los lineamientos para verificar el cumplimiento de los requisitos de permanencia, con la periodicidad y sujetos a los criterios que establezcan las disposiciones respectivas.

SECCION II
De la evaluación del desempeño

Artículo 78. El sistema de evaluación busca garantizar el apego al marco normativo en materia competencial, del desempeño de la función y del control de confianza que permitan mantener actualizado el perfil del grado o cargo para su promoción, permanencia y certificación. La Coordinación Operativa y el

CECCEG en la esfera de sus respectivas atribuciones; tiene a su cargo aplicar la evaluación competencial de la función policial, la evaluación del desempeño en el servicio, y la evaluación de control de confianza, que deberán mantenerse vigentes de conformidad con el Sistema Nacional. Las evaluaciones deberán acreditar que el Policía de Carrera mantiene actualizado el perfil del puesto, las aptitudes, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño de su cargo o comisión, así como los demás requisitos previstos para la permanencia, promoción y certificación.

Artículo 79. Los estándares de competencia profesional se integran con las capacidades conceptuales (conocimientos-saber), procedimentales (protocolos de actuación-saber hacer) y actitudinales (profesional-saber ser) en el ámbito del ejercicio de la profesión; para el caso que nos ocupa, de la función del personal de las Instituciones de Seguridad Pública. El objetivo general que se plantea con los estándares de competencia es evaluar los conocimientos, las habilidades, destrezas y actitudes del personal sustantivo de la Institución Policial durante los procesos de ascenso.
Para dicha actividad se considerarán los siguientes aspectos:

I. La capacidad para establecer relaciones humanas asertivas, afín de conocer los factores que propician la integración de las personas al interior de una organización y, así, satisfacer las necesidades humanas, y mantener relaciones satisfactorias entre todo el personal;
II. La competencia para establecer la solución de problemas con apego al marco jurídico, bajo la finalidad de preservar la legalidad y el respeto de los derechos humanos;
III. La capacidad para ejecutar las técnicas, tácticas, protocolos de actuación y estrategias según corresponda a la función en turno. Con este rubro se fortalecen las destrezas y habilidades para el desarrollo de la actividad;
IV. Competencia en el uso de los métodos para el manejo adecuado de la información, de manera que se favorezca la optimización de los recursos tecnológicos y el acceso a la información de manera oportuna;
V. Alta capacidad en el rubro de prevención e investigación del delito para afrontar con éxito las acciones necesarias para la actualización en el sistema de justicia penal.

Artículo 80. Los objetivos específicos competenciales son:

I. Diseñar estándares de competencia profesional para la evaluación, durante la ejecución de las funciones, del personal, a fin de promover procedimientos homologados;
II. Evaluar al personal con base en sus competencias;
III. Detectar áreas de oportunidad del elemento aspirante a la certificación;
IV. Trazar la directriz de crecimiento y desarrollo profesional de los integrantes de la función policial; y
V. Hallar solución a los nodos problemáticos, a través de la evaluación por medio de la implementación de casos simulados.

Artículo 81. La evaluación del desempeño de la función se avoca a evaluar la productividad, los resultados, los estímulos, los reconocimientos y la trayectoria en la institución; esto es, la forma en la que el personal sustantivo realiza su trabajo, así como el grado de eficacia, eficiencia y calidad con que lo realiza. Por eficacia se entiende la capacidad de hacer lo que se tiene que hacer, aquello que el puesto requiere; mientras que eficiencia es hacer lo que se tiene que hacer de la mejor manera posible. La calidad es el conjunto de actitudes que implican hacer lo que se debe, de la mejor manera posible y con resultados de excelencia.

I. La evaluación del desempeño abarcará los siguientes aspectos:
II. Determinar la legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez con que se ha conducido el evaluado;
III. Valorar el comportamiento del evaluado en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas y la capacitación impartida;
IV. Servir como indicador para detectar las necesidades de capacitación requeridas;
V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar las medidas que procedan en cuanto a su mejora o permanencia en el puesto;
VI. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado;
VII. Detectar cuando el desempeño de las funciones, exceda las expectativas inherentes al puesto;

VIII. Servir como criterio para lograr promoción en caso de empate;
IX. Determinar el manejo y cuidado en el equipo e instrumentos de trabajo; y
X. Verificar el cumplimiento de procedimiento, mejoras al servicio y consecución de los objetivos.

Artículo 82. El objetivo general que se ha planteado la evaluación del desempeño de la función es elaborar indicadores para la evaluación del desempeño en el servicio con que cuenta la ejecución de las funciones del personal La finalidad de dicha evaluación es que su medición del desempeño sea transparente y homologada.
Los objetivos específicos en la evaluación al desempeño son:

I. Elaborar indicadores de desempeño en el servicio para que la evaluación de la trayectoria del personal de la Institución Policial sea transparente y homologada;
II. Evaluar al personal con base en su desempeño en el servicio;
III. Detectar las áreas de oportunidad del elemento aspirante a la certificación; y
IV. Trazar la directriz de crecimiento y desarrollo profesional de los integrantes de la función policial.

Artículo 83. Estrategias plateadas en la evaluación del desempeño son:

I. Identificar perfiles de puesto;
II. Realizar un instrumento, con el apoyo de los consejos de profesionalización de las Instituciones de Seguridad Pública que recabe la información de los mandos inmediatos del personal que será evaluado; y
III. Validar el instrumento a nivel regional y nacional.

Artículo 84. Las líneas de acción para la evaluación del desempeño son:

I. Integrar comités para elaborar los indicadores de desempeño en el servicio;
II. Elaborar guías para integrar expedientes que consideren la organización tipo y el formato único de desarrollo dentro de la institución (KARDEX); y
III. Elaborar instrumentos de medición de indicadores (puntuación) y comités internos para su revisión, validación y consecuente emisión de resultados.

Artículo 85. Una vez concluidos los estándares de competencia profesional, así como los indicadores de evaluación del desempeño en el servicio; serán remitidos al Centro de Control de Confianza certificado para su validación y registro; y la vigencia de los mismos se apegara a la vigencia de la certificación establecida en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
La responsabilidad en los estándares de competencia y de evaluación del desempeño operara de la siguiente forma:
La coordinación operativa se encargara de la elaboración de estándares de competencia, guías, instrumentos de evaluación, grupos evaluadores e indicadores de evaluación del desempeño, ello en coadyuvancia con las instancias federales correspondientes;

I. De la aplicación de evaluación de competencias y de indicadores de desempeño en el servicio se encargará el Centro Regional de Formación Policial; quienes por conducto de la Dirección remitirán los resultados a los Centros Estatales de Evaluación y Control de Confianza quienes, en su caso, emitirán la certificación respectiva; y
II. De la verificación del apego a los lineamientos específicos de evaluación de estándares de competencia y evaluación del desempeño en el servicio se ocupará el Secretariado Ejecutivo correspondiente.

Artículo 86. Los policías de carrera serán citados por los medios que determine la Coordinación operativa a la práctica de las evaluaciones respectivas; y en caso de que no se presentaren sin mediar causa justificada en el lugar y hora que se determine, la propia Coordinación Operativa pondrá del conocimiento a la Comisión, para que determine lo conducente.

Las evaluaciones del desempeño serán requisito indispensable para la permanencia del policía de carrera en el servicio; y el resultado de esta evaluación servirá como criterio para otorgar dotaciones complementarias, estímulos y promociones.
Los criterios que se considerarán para la evaluación al desempeño serán los de legalidad, honradez, eficiencia y profesionalismo; y el procedimiento a seguir para la evaluación al desempeño, se ajustará a lo dispuesto por la Coordinación Operativa con arreglo al marco normativo que en la materia de evaluación al desempeño se tenga previsto en el programa rector.

Artículo 87. En el desarrollo y promoción; los policías de carrera deberán someterse a una evaluación, previa convocatoria y selección de la Comisión, para acceder a la evaluación los integrantes deberán cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

I. Mantener su Certificado Único Policial vigente;
II. Estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos;
III. Mantener vigente el CUIP;
IV. Ser de notoria buena conducta dentro y fuera de la corporación;
V. Poseer el grado de escolaridad que se establezca en la convocatoria correspondiente;
VI. No tener antecedentes penales, ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso;
VII. Contar con la edad y con el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesario para realizar las actividades policiales previstas por el puesto;
VIII. No estar suspendido, ni haber sido destituido o inhabilitado del mismo u otro cuerpo policial; y
IX. La antigüedad dentro de la corporación y el grado que ostenten.

Artículo 88. La Coordinación Operativa, con arreglo a los perfiles del puesto, la evaluación al desempeño y los estándares de competencia se precisarán los puntos de mérito y de demérito que se considerarán en los concursos, a través de parámetros objetivos de evaluación. Los integrantes de la Institución Policial sólo podrán acceder a las plazas vacantes de las jerarquías inmediatas superiores mediante concurso de promoción y previa evaluación curricular de desempeño.

SECCION III
De los estímulos

Artículo 89. El régimen de estímulos es el mecanismo por el cual la Institución Policial otorga el reconocimiento público al o los Policías de carrera, por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar, para fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, así como el reconocimiento y promoción de la lealtad, el valor, el mérito y la honestidad de los elementos de la Institución; por lo que habrá que ajustar toda conducta sobresaliente acorde a lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 90. El régimen de estímulos comprende las recompensas, condecoraciones, menciones honoríficas, distintivos y citaciones, por medio de los cuales la Institución reconoce y promueve la actuación heroica, valiente, ejemplar, sobresaliente y demás actos meritorios de sus integrantes conforme las disposiciones que para tales efectos se encuentran especificadas en el presente ordenamiento.

Artículo 91. El régimen de estímulos quedará sujeto a las disposiciones que para tales efectos emita la Comisión en coordinación con el Ayuntamiento tomando en consideración el Presupuesto de Egresos del Municipio para el ejercicio fiscal correspondiente.

Artículo 92. Los estímulos serán otorgados por la Comisión a los integrantes en apego a los principios de justicia, equidad, proporcionalidad y conforme a las disposiciones presupuestales, en la inteligencia de que por una misma acción no se podrá otorgar más de un estímulo, ni sumarse para otorgar otro.

Artículo 93. Todo estímulo otorgado por la Institución será acompañado de una constancia que acredite el otorgamiento del mismo, la cual deberá ser agregada al expediente del integrante, previó registro en la base de datos.

Artículo 94. Para el otorgamiento y recepción de los estímulos por parte de otras instituciones, asociaciones u organismos nacionales o internacionales, el interesado solicitará a la Comisión autorización para su aceptación y portación.

Artículo 95. La Comisión valorará la integración al expediente personal de aquellos estímulos recibidos por el Integrante, de autoridades o personas distintas a la Institución.

Artículo 96. La ceremonia de entrega oficial de los estímulos conferidos se realizará cuando lo establezca la Institución Policial, debiendo de difundirse en la Institución.

Artículo 97. La recompensa es la remuneración de carácter económico o en especie, que se otorga a los integrantes para alentar e incentivar su conducta, creando conciencia de que el esfuerzo y el sacrificio son honrados y reconocidos por el municipio y la Institución.

Artículo 98. La condecoración es la presea o joya que galardón a un acto o hechos específicos de los integrantes de la Institución, que podrán ser:

I. Al Valor, se otorgará en acto público, a quienes en cumplimiento de sus funciones, pongan en grave riesgo su vida o su salud;

II. Al Valor, se conferirá a quienes en el cumplimiento de sus funciones, salven la vida de una o varias personas;

III. Al Mérito, se otorgará en los siguientes casos, en acto público:

a) Al Mérito Tecnológico, a quien invente, diseñe o mejore algún instrumento, aparato, sistema o método de utilidad para las instituciones policiales;

b) Al Mérito Ejemplar, se otorgará a quien sobresalga en alguna disciplina científica, cultural, artística o deportiva que enaltezca el prestigio y la dignidad de su institución policial;

c) Al Mérito Social, cuando se distinga particularmente en la prestación de servicios a favor de la comunidad que mejoren la imagen de la institución policial;

Artículo 99. La mención honorífica es el gafete o insignia que se otorga al integrante por acciones sobresalientes o de relevancia no consideradas para el otorgamiento de condecoraciones.

Artículo 100. El distintivo es la divisa o insignia con que la Institución reconoce al integrante que se destaque por actuación sobresaliente en el cumplimiento del servicio, disciplina o desempeño académico.

Artículo 101. La citación consiste en el reconocimiento verbal y escrito al integrante, por haber realizado un hecho relevante, pero que no amerite o esté considerado para el otorgamiento de los estímulos referidos anteriormente.

Artículo 102. Además podrán otorgarse estímulos por antigüedad, puntualidad, eficiencia y dedicación en el servicio, otorgándose en este caso a todos los elementos de la institución policial de la forma siguiente:

I. Otorgamiento de medallas y diploma por tiempo y continuidad en el servicio al cumplirse los diez, quince, veinte, veinticinco y treinta años de servicio en la institución policial;

II. Otorgamiento de diploma y tres días de descanso a quienes no registren faltas, retardos o permisos en un periodo de doce meses; y

III. Otorgamiento de medalla y diploma que lleve el escudo de la institución, así como las palabras “ELEMENTO DEL AÑO”, que se entregara a quien logre destacar por su dedicación y constancia en el trabajo y que haya tenido logras relevantes a juicio de la Comisión.

Artículo 103. Si se reconoce la realización de actos, en vida del integrante, que ameriten la entrega de estímulos o recompensas, las mismas serán evaluadas de la forma establecida para tal efecto.
El área de recursos humanos verificará la tramitación y entrega oportuna de los documentos necesarios, para que los beneficiarios designados por el integrante fallecido o incapacitado totalmente, sean beneficiados puntualmente con las indemnizaciones, pensiones, prestaciones y demás remuneraciones que las leyes otorgan a los derechohabientes de servidores públicos por fallecimiento.

SECCION IV
De la promoción

Artículo 104. La promoción es el acto mediante el cual se otorga a los integrantes de la Institución Policial, el grado inmediato superior al que ostenten, dentro del orden jerárquico previsto en el Sistema Estatal y las disposiciones legales aplicables; y sólo podrán conferirse atendiendo a la normatividad aplicable y cuando exista una vacante para la categoría jerárquica superior inmediata correspondiente a su grado; y el postulante que sea promovido, le será ratificada su nueva categoría jerárquica, mediante la expedición del nombramiento del grado correspondiente; proceso que se efectuará con arreglo a la convocatoria interna que se expida para tal efecto.

Artículo 105. La promoción tiene como objeto preservar el principio del mérito, la evaluación periódica y la igualdad de oportunidades, mediante el desarrollo y promociones de los Policías de Carrera hacia las categorías jerárquicas superiores dentro del Servicio Profesional de Carrera Policial, con base en los resultados de la aplicación de las evaluaciones aplicadas para la promoción, consolidando con ello los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Artículo 106. Para participar en los concursos de promoción, los Policías de Carrera deberán cumplir con los perfiles del puesto, y aprobar los cursos competenciales de actualización y formación asignados para el puesto en concurso. El mecanismo y los criterios para los concursos serán desarrollados por la Comisión al expedir la convocatoria correspondiente; debiendo considerarse la trayectoria, experiencia, los resultados de las evaluaciones de la formación inicial, continua y especializada, así como las de permanencia previstos por el presente Reglamento y conforme al programa rector.

Artículo 107. Para ascender en las categorías o jerarquías del servicio, se procederá en orden ascendente desde la jerarquía de Policía en su caso, hasta la que se encuentre prevista de conformidad con el orden jerárquico establecido. Para la aplicación de los movimientos de promociones, se realizarán conforme a lo establecido en los ordenamientos y lineamientos correspondientes, mismos que se harán mediante concursos de oposición internos con base en:

I. Requisitos de participación;
III. Requisitos del escalafón;
IV. Exámenes Médico, Toxicológico, Psicológico, Poligráfico, Socioeconómico, Capacidad Física y cultura general;
V. Trayectoria, experiencia, resultados de formación inicial, continua y especializada, de la permanencia; y
VI. En lo referente a las fracciones III y IV estás se podrán cubrir mediante los resultados aprobados de las evaluaciones del desempeño y permanencia o en su caso, se tomarán en cuenta las vigencias señaladas en el presente Reglamento.

Artículo 108. La movilidad horizontal se desarrollará, dentro de la misma Institución Policial del Municipio y entre otras Instituciones Policiales, en las que se cumplan condiciones de equivalencia, homologación y afinidad entre los cargos horizontales, con base al perfil del grado del policía por competencia. La movilidad horizontal se sujetará a los procedimientos que integran el Servicio de Carrera correspondientes, con base en las siguientes condiciones:

I. Disponibilidad de una plaza vacante o de nueva creación;

II. El aspirante a un movimiento horizontal debe tener la categoría, jerarquía equivalente entre Instituciones Policiales;
III. Debe considerarse trayectoria, experiencia, resultados de formación inicial, continua y especializada y de la permanencia;
IV. El Policía de carrera debe presentar los exámenes específicos (médico, toxicológico específico de la categoría o jerarquía que se aspire, Psicológico, Poligráfico y Socioeconómico), y
V. Requisitos de antigüedad y edad máxima de permanencia de la categoría o jerarquía al que se aspire.

Artículo 109. La movilidad horizontal dentro del Servicio de Carrera de la misma Institución Policial Municipal, debe procurar la mayor analogía entre puestos. El CRFP, en coordinación con las autoridades académicas estatales y federales; homologará y diseñará el contenido de los exámenes y proporcionará los temarios de estudio y bibliografía correspondientes a cada categoría.
En el caso de que dos o más concursantes para la promoción, obtengan la misma calificación el orden de prelación se conferirá, en primer lugar, al que tenga mayor número de créditos conforme a los cursos que se hayan tomado; si persistiera la igualdad, al que tenga mejores resultados en su historial de servicio; si aún persistiere la igualdad, al de mayor antigüedad en la Institución Policial; de persistir igualdad resolverá la Comisión mediante mayoría de votos.

Artículo 110. La Coordinación Operativa conjuntamente con el área de adscripción, presentará un informe a la Comisión para el caso de los integrantes del Servicio de Carrera que no hayan sido ascendidos a la categoría inmediata superior en un término del doble de años para la permanencia en el grado, conforme a lo señalado en el presente Reglamento; indicando las razones por las que el policía de carrera no haya sido promovido.
Si la causa es la omisión de dos procesos consecutivos de promoción o la falta de méritos suficientes para la promoción por causas imputables a él; se podrá determinar, con base en las circunstancias especiales, que este sea convocado al siguiente concurso de promoción y en el caso de que no participe o que concurse y no apruebe; se procederá a iniciar el proceso de separación del servicio ante la Comisión.

Artículo 111. El personal femenino que reúna los requisitos para participar en un procedimiento de promoción y que se encuentren en estado de gravidez, será exenta de los exámenes de capacidad física-atlética correspondientes y de cualquier otro en el que su condición pueda alterar la confiabilidad de los resultados, pero cumplirán con el resto de las evaluaciones de dicho proceso; la acreditación de su estado, será con el certificado médico respectivo.

Artículo 112. Los integrantes, para efectos de participar en los procesos de promoción, deberán tener la antigüedad mínima en el grado y servicio; de acuerdo a cada jerarquía; así como la edad límite para permanecer en el cargo; tal como se establece en los perfiles del puesto elaborados por la Comisión; y remitidos al Centro de Evaluación y Control de Confianza respectivo.

Artículo 113. Los policías de carrera podrán acreditar su buena conducta con efectos de promoción, cubriendo al menos el factor mínimo aprobatorio en las evaluaciones del desempeño, esta calificación, quedará sujeta a las siguientes situaciones:
I. Para las categorías de la escala básica se requerirá el resultado del último año, y
II. Para las categorías de Oficiales se requerirá el resultado de los dos últimos años.
Para efectos de promoción, los integrantes deberán tener aprobadas y vigentes las evaluaciones de Control de Confianza, las del Desempeño y las Competenciales del cargo a desempeñar.

Artículo 114.- Los criterios para la promoción serán:
I. Cubrir los requisitos establecidos en la convocatoria:
a. Créditos correspondientes, otorgados mediante cursos;
b. La antigüedad en el grado y en el servicio;
c. Los créditos obtenidos en los estudios validados, y

d. Aprobar la evaluación del desempeño; y en su caso,
e. Estímulos obtenidos.

II. El resultado satisfactorio de aptitud de los exámenes:
a. Médico
;
b. Toxicológico;
c. Psicológico;
d. Poligráfico;
e. Socioeconómico;
f. Capacidad física.

Referente al inciso II, se tomará en cuenta el artículo 115, del presente Reglamento.

Artículo 115. La Coordinación establecerá los criterios de valoración a cada uno de los exámenes, a fin de cuantificar los resultados, estableciendo los parámetros mínimos aprobatorios que permitan, en orden de prelación, proponer las promociones conforme al presente Reglamento y al plan rector. Por lo que hace a la improcedencia y en su caso la nulidad de los exámenes, se procederá de conformidad a lo establecido en el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, y los protocolos específicos de evaluación, aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Pública.

Artículo 116. Los concursantes con calificación aprobatoria y de aptitud para el servicio que queden sin alcanzar vacantes, deberán de participar nuevamente en el próximo procedimiento de promoción; para mantener la vigencia de aquellas evaluaciones necesarias para su promoción. Si durante el periodo de tiempo comprendido entre la conclusión de los exámenes y el día en que se expida la relación de concursantes promovidos, alguno de éstos causara baja del servicio; será ascendido el concursante que haya quedado fuera de las vacantes ofertadas que obtenga la mayor calificación global inmediata, y así subsecuentemente; hasta ocupar las vacantes ofertadas.

Artículo 117. Los requisitos para que los Policías de Carrera puedan participar en las acciones de promoción, serán los siguientes

I. Haber obtenido las mejores calificaciones derivadas de la aplicación de los exámenes de formación inicial, tener aprobadas las evaluaciones del desempeño y promoción;
II. Presentar la documentación requerida para ello, conforme al procedimiento y plazo establecidos en la convocatoria;
III. Contar con la antigüedad necesaria en el grado anterior, así como en el servicio;
IV. Acumular el número de créditos académicos requeridos para cada grado en la escala jerárquica;
V. Haber observado buena conducta;
VI. No estar suspendido o inhabilitado ni sujeto a proceso penal;
VII. No contar con sanciones disciplinarias en un plazo de tres años anteriores a la fecha de la convocatoria;
VIII. No estar disfrutando de licencia para asuntos particulares; y
IX. Los demás que se señalen en la convocatoria respectiva.

Artículo 118. Cuando existan plazas vacantes o de nueva creación, la Comisión expedirá la convocatoria respectiva, en la que se señalará el procedimiento para la promoción, aplicando en lo conducente, los términos y condiciones de la convocatoria para el reclutamiento.
Para la aplicación de las acciones de promoción, elaborará los instructivos operacionales en los que se establecerán además de la convocatoria, lo siguiente:

I. Las plazas vacantes por categoría o jerarquía;

II. Descripción del sistema selectivo;
III. Calendario de actividades, de publicación de convocatoria, de trámite de documentos, de evaluaciones y, de entrega de resultados;
IV. Duración del procedimiento, indicando plazos máximos y mínimos para las diferentes evaluaciones;
V. Temario de los exámenes académicos y bibliografía para cada categoría o jerarquía;
VI. Para cada procedimiento de promoción, la Coordinación elaborará los exámenes académicos y proporcionará los temarios de estudio y bibliografía correspondientes a cada categoría o jerarquía; y
VII. Los policías de carrera serán promovidos de acuerdo a la calificación global obtenida y a los resultados de los exámenes para ascender a la siguiente categoría o jerarquía.

Artículo 119. Los policías de carrera que participen en las evaluaciones para la promoción podrán ser excluidos del mismo y por ningún motivo se les concederán promociones si se encuentran en algunas de las siguientes circunstancias:
I. Encontrarse suspendido o Inhabilitado.
II. Disfrutando de licencia para asuntos particulares;
III. Por incapacidad médica;
IV. Sujetos a un proceso penal;
V. Desempeñando un cargo de elección popular, y
VI. En cualquier otro supuesto previsto aplicable en el presente Reglamento.

Artículo 120. Para efectos de participar en los procesos de promoción, los policías de carrera deberán cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

Tener antigüedad mínima en el grado y servicio, de acuerdo a cada jerarquía y la edad límite para permanecer en el cargo; tal como se establece a continuación:
I. Para los elementos de la Escala Básica; habrá de ingresar con educación secundaria o media superior y la edad máxima en el puesto es de 45 años; debiendo observar la siguiente regla:
a) Policía; 3 años en el Grado y en el Servicio.
b) Policía Tercero; 3 años en el Grado y 6 en el Servicio.
c) Policía Segundo; 3 años en el Grado y 9 en el Servicio.
d) Policía Primero; 2 años en el Grado y 12 de Servicio.
II. Para los elementos del Mando Operativo; habrá de ingresar con educación superior y la edad máxima en el puesto es de 55 años; debiendo observar la siguiente regla:
a) Suboficial; 3 años en el Grado y 15 años en el Servicio.
b) Oficial; 3 años en el Grado y 18 años en el Servicio.
c) Subinspector; 4 años en el Grado y 22 años en el Servicio.

Artículo 121. Los policías de carrera que hayan alcanzado la edad máxima de permanencia correspondiente a su categoría o jerarquía marcadas en el precedente; podrán contemplar las siguientes opciones:
I. Los Policías de Carrera que hayan cumplido las edades de retiro establecidas en las disposiciones aplicables, podrán ser reubicados por la Comisión en otras áreas de los servicios de la propia institución, siempre y cuando tenga al menos 20 años de servicio y sea su deseo continuar en alguna comisión propia de su edad, su experiencia y su jerarquía;
II. Los policías de carrera de los servicios podrán permanecer en la Institución Policial diez años más después de cumplir las edades de retiro, de conformidad con el dictamen favorable que para tal efecto emita la Comisión y el propio interesado; y
III. En relación a las dos fracciones anteriores la Comisión a propuesta de la Coordinación, podrá ampliar los términos de servicio atendiendo las características individuales del Policía de Carrera; siempre que no se afecte sus derechos como empleado municipal.

SECCION V
Renovación del certificado

Artículo 122. La certificación tendrá la vigencia que determine el CECCEG, Los Integrantes de la Institución deberán someterse a los procesos de evaluación en los términos de la normatividad Nacional y Estatal correspondiente con la finalidad de obtener una revalidación de la certificación, lo cual constituye un requisito indispensable para su permanencia en la Institución. A este proceso se le denominará como de renovación de la certificación.

SECCION VI
De las licencia, permisos y comisiones

Artículo 123. La licencia es el periodo de tiempo, previamente autorizado por la Secretaria para la separación temporal del servicio, sin pérdida de sus derechos.

Artículo 124. Las licencias que se concedan a los integrantes del servicio serán sin goce de sueldo, siendo las siguientes:

I. Licencia ordinaria es la que se concede a solicitud de los integrantes, de acuerdo con las necesidades del servicio y por un lapso máximo de 6 meses sin goce de sueldo y por una única ocasión para atender asuntos personales, y sólo podrá ser concedida por los superiores, con la aprobación del titular de la Institución Policial.

II. Licencia extraordinaria es la que se concede a solicitud del policía y a juicio del Titular de la Institución Policial, para separarse del servicio activo para desempeñar exclusivamente cargos de elección popular o de confianza, no teniendo durante el tiempo que dura la misma, derecho a recibir percepciones de ninguna índole ni a ser promovido debiendo actualizar su evaluación de confianza previamente a la reincorporación.

III. Licencia por enfermedad se regirá por lo dispuesto en el Reglamento Para los Trabajadores de la Administración Pública Centralizada del Municipio San Miguel de Allende, Gto.

Artículo 125. Para cubrir el cargo de los policías que obtengan licencia, se nombrará a otros que actuarán de manera provisional y que cubra el perfil del puesto. La designación de los que ocuparán dicho cargo se realizará mediante la convocatoria respectiva conforme a las disposiciones reglamentarias del Servicio.

Artículo 126. El Permiso es la autorización por escrito que el superior jerárquico podrá otorgar a un policía para ausentarse de sus funciones, con goce de sueldo, por un término no mayor a cinco días y hasta por dos ocasiones en un año, dando aviso al Dirección administrativa, recursos humanos y a la Comisión. Todos los permisos requerirán del visto bueno del titular de la Institución Policial, salvo las otorgadas directamente por el Presidente Municipal.

Artículo 127. Al elemento que se le conceda permiso deberá entregar el arma y equipo que tenga a su cargo e informará por escrito al superior de quien dependa, el lugar y domicilio donde pueda ser localizado. En caso de que el elemento necesite una prórroga del permiso, lo solicitará con anticipación por conducto del superior jerárquico de quien dependa.

Al presentar dicha solicitud deberá tomar las previsiones necesarias con la finalidad de que la misma sea recibida por la autoridad competente para resolverla antes de su vencimiento.

Artículo 128. La comisión es la instrucción por escrito o verbal que el superior jerárquico da a un integrante para que cumpla un servicio específico por tiempo determinado, en un lugar diverso al de su adscripción o de su centro de trabajo, de conformidad con las necesidades del servicio.

Artículo 129. Los policías comisionados a unidades especiales serán considerados servidores de carrera, una vez concluida su comisión se reintegrarán al Servicio sin haber perdido los derechos correspondientes. El elemento comisionado estará obligado a sujetarse a los lineamientos disciplinarios

de la Institución donde cumpla su comisión, sin que esto lo exima de cumplir con los deberes y normas inherentes a su calidad de Policía de Carrera y su grado dentro de la Institución.

Artículo 130. El elemento que desempeñe una comisión podrá ser reasignado o retirado de la misma cuando la causa que la motivó se modifique o deje de existir, en los términos que, en su caso, establezcan las disposiciones respectivas, o cuando así lo estime conveniente quién otorgó la comisión.

CAPITULO IV
Del proceso de separación

Artículo 131. La conclusión del servicio de un Policía de Carrera es la terminación de su nombramiento o la cesación de sus efectos legales por las siguientes causas:

I. Separación, por incumplimiento de los requisitos de permanencia. La conclusión del Servicio por separación, en ningún momento se considerará como una sanción ni como una corrección disciplinaria;

II. Remoción, Por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus deberes, de conformidad con las disposiciones relativas al régimen disciplinario; y

III. Baja, por:

a) Renuncia;

b) Muerte, o incapacidad permanente; o

c) Jubilación o retiro.

El procedimiento de baja, se ajustará a los lineamientos administrativos y de previsión social definidos por el Reglamento Para los Trabajadores de la Administración Pública Centralizada del Municipio San Miguel de Allende, Gto., y las regulaciones federales de la materia, respecto a la liquidación y las indemnizaciones de Ley.

Artículo 132.- La Separación tiene como objeto retirar al Policía de Carrera por causas ordinarias o extraordinarias legalmente establecidas.

Cuando se determine la conclusión del Servicio no procederá la reinstalación o restitución, cualquiera que fuera el juicio o medio de defensa para combatirla y, en su caso, sólo se estará obligado a pagar la indemnización, en términos del artículo 123 apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La indemnización consistirá en el pago de las prestaciones que le correspondan al momento de la terminación del servicio y que le permanezcan vigentes al tiempo de su reclamo, así como a una única indemnización de tres meses conforme a la última remuneración base diaria percibida, salvo que ésta excediera del triple del salario mínimo general, en cuyo caso será ésta la cantidad que se tome como base diaria para la cuantificación de dicha indemnización. En ningún caso procederá el pago de salarios caídos

La separación del Policía de Carrera, que tenga como origen el incumplimiento de los requisitos de ingreso y permanencia a que se refiere este Reglamento, deberá observar lo previsto en el Reglamento de la Comisión; y se sujetará a las bases mínimas siguientes:

I. La Secretaría, tendrá acción para interponer queja o denuncia sobre la causal de separación extraordinaria en que hubiere incurrido el Policía de Carrera ante la Visitaduría Interna y solicitará el inicio del procedimiento de investigación respectivo;

II. Concluida la investigación, la Visitaduría Interna turnara el expediente a la Comisión para el inicio de procedimiento administrativo, a través de la misma deberá verificar que no se advierta alguna causal de improcedencia notoria, y que se encuentre señalado y acreditado el requisito de ingreso o permanencia que presuntamente haya sido incumplido por el Policía de Carrera, y que se hayan adjuntado los documentos y las demás pruebas correspondientes;

III. Si se advierte que la queja o denuncia carece de los requisitos o pruebas señalados en el párrafo anterior, **se requerirá a la Visitaduría Interna** para que subsane las observaciones en un término de 3 tres días hábiles, subsanadas las observaciones realizadas se acordara el inicio del procedimiento administrativo en contra del elemento que incumplido el requisito de permanencia.

IV. En la denuncia se deberá señalar el requisito de ingreso o permanencia que presuntamente haya sido incumplido por el Policía de Carrera de que se trate, adjuntando los documentos y demás pruebas que se consideren pertinentes;

V. Cuando la causa del procedimiento sea a consecuencia de la no aprobación de las evaluaciones a que se refiere el procedimiento de promoción, la comisión requerirá al Secretario de la comisión la remisión de copias certificadas del expediente que contenga los exámenes practicados al Policía de Carrera;

VI. De reunir los requisitos anteriores, el Secretario Técnico procederá a la instauración del procedimiento de separación, en el que se respetarán en todo momento las garantías de audiencia, defensa y la presunción de no responsabilidad administrativa del integrante, informando al Presidente de la Comisión de su inicio.

VII. El Secretario Técnico notificará el acta de inicio del procedimiento administrativo de separación al elemento que haya incumplido con los requisitos de permanencia, haciéndoles saber los hechos concretos que se les atribuyen.

VIII. Con la notificación del acuerdo de incoación se citará al elemento a una audiencia de descargo que habrá de celebrarse dentro de los cinco días hábiles siguientes, en la podrá ejercer su derecho a manifestar lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas que estimen convenientes para su defensa.

IX. En la misma notificación Asimismo, en la notificación se apercibirá a los presuntos infractores que de no comparecer en la fecha, hora y lugar contenido en el citatorio, sin causa justificada, se les tendrán por negando los hechos que se les atribuyen y en su rebeldía se continuará el procedimiento administrativo disciplinario.

X. El citatorio a la audiencia de descargo habrá de verificarse al menos con cuarenta y ocho horas de anticipación a la celebración de la misma, otorgándole todas las facilidades para consultar el expediente; y su derecho a nombrar abogado que le asista el cual deberá contar con título y cédula profesional de Licenciado en Derecho.

XI. Si por la naturaleza de las pruebas ofrecidas se hiciere necesario su desahogo, en la audiencia de descargo se ordenará abrir un periodo probatorio de 5 días hábiles, sin perjuicio de que el mismo pueda ampliarse según el arbitrio motivado del Secretario Técnico, debiendo levantar constancia de tal hecho;

XII. Se admitirán toda clase de pruebas que tengan relación con los hechos controvertidos, previstas por el Código de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado y los Municipios de Guanajuato; excepto la confesional mediante absolución de posiciones de la autoridad. No se considerará comprendida en esta excepción, la petición de informes a los servidores públicos, respecto de hechos que consten en sus expedientes, archivos o registros.

XIII. Las pruebas supervenientes podrán presentarse siempre que no se haya dictado la resolución disciplinaria; en este caso, el Secretario Técnico abrirá una dilación probatoria no mayor a 5 días hábiles.

XIV. El Secretario Técnico podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia que tenga relación con los hechos o acordar la exhibición de cualquier documento, siempre que se estime necesario y sea conducente para el conocimiento de la verdad.

XV. El desahogo y tasación de las pruebas habrán de seguir de manera supletoria las reglas previstas en el Código de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado y los Municipios de Guanajuato, en todo lo que no se oponga a la naturaleza y jurisdicción de la Comisión.

XVI. Concluido el desahogo de pruebas, si las hubiere, el Policía de Carrera podrá formular alegatos, en forma oral o por escrito, tras lo cual se elaborará el proyecto de resolución respectivo;

XVII. La Comisión de podrá suspender al Policía de Carrera del servicio hasta en tanto resuelve lo conducente;

XVIII. El Secretario Técnico emitirá un proyecto de resolución, que deberá contener:

a) Una exposición sucinta de los hechos;

b) El análisis de las pruebas que obren en el sumario y su valoración;

c) La argumentación fundada y motivada de la determinación;
d) Para el caso de fundar el incumplimiento a los requisitos de permanencia se deberán establecer, las circunstancias particulares del incoado y demás condiciones que influyeron en la determinación, dejando el expediente en estado de resolver.

XIX. para la celebración de sesión, El Secretario Técnico acordará con el Presidente de la Comisión la fecha para la celebración de la audiencia de deliberación y resolución; la que habrá de verificarse en sesión ordinaria o extraordinaria con citación por escrito a los miembros de la Comisión. La audiencia de deliberación y resolución habrá de celebrarse dentro de los 10 días hábiles siguientes al acuerdo anterior.
XX. La audiencia de deliberación y resolución comenzará con la lectura del proyecto de resolución que presente el Secretario Técnico, tras la cual el pleno de la Comisión procederá de inmediato y sin interrupción a deliberar en sesión privada.
XXI. Analizadas las circunstancias de hechos y las pruebas existentes, la Comisión por unanimidad emitirá su resolución correspondiente, en la que determinara lo siguiente:

a) Si el o los elementos incumplieron con requisitos de permanencia o incurrieron en causas de responsabilidad con motivo de su encargo;
b) Para el caso de resultar fundado y motivado el incumplimiento a los requisitos de permanencia, la Comisión resolverá sobre la conclusión del servicio del elemento de policía de carrera.

Se ordenará la notificación de la resolución, bajo ese supuesto se instruirá al Secretario Técnico a redactar en el acta correspondiente a la resolución respectiva en un plazo no mayor a setena y dos horas.
XXII. La resolución del procedimiento deberá notificarse personalmente al policía de carrera en un plazo no mayor de tres días de emitida esta; notificación que habrá de efectuarse de manera personal.

XXIII. De todas las resoluciones emitidas por la Comisión se informará a quien corresponda y se integrará copia al expediente personal del elemento sujeto a procedimiento.
XXIV. Si en el curso del procedimiento o durante el periodo de ejecución el elemento involucrado causa baja por cualquier otra circunstancia, se continuará el procedimiento hasta su conclusión, haciéndose la anotación de la resolución que recaiga en el procedimiento administrativo.
XXV. Al ser separado del servicio, el Policía de Carrera deberá entregar, al funcionario designado para tal efecto; toda la información, documentación, equipo, materiales, identificaciones, valores u otros recursos que hayan sido puestos bajo su responsabilidad o custodia mediante acta de entrega recepción.

Artículo 133. Contra las resoluciones de la Comisión, procederá el recurso de Reconsideración. En todo caso, todas las causales de separación extraordinarias del Servicio de Carrera se llevarán a cabo con fundamento en los artículos 14, 16 y 123, apartado B fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se tramitará en los términos previstos en la normatividad del Sistema Municipal en materia de Honor y Justicia a cargo de la Comisión. Las resoluciones de la Comisión se emitirán y aplicarán con independencia de la responsabilidad penal o administrativa a que hubiere lugar.

SECCCION I
Del régimen disciplinario

Artículo 134. La disciplina es la base del funcionamiento y organización de la Institución Policial, por lo que sus elementos deberán sujetar su conducta a la observancia de las leyes, órdenes y jerarquías, así como a la obediencia y al alto concepto del honor, de la justicia y de la ética.
El régimen disciplinario se ajustará a los principios establecidos en la Constitución y los demás ordenamientos legales previstos por los sistemas nacional y estatal de seguridad pública, así como el presente Reglamento; y comprenderá las correcciones disciplinarias y sanciones que al efecto establezcan.

Artículo 135. La disciplina se mantendrá bajo las directrices de las órdenes y mando definidas a continuación:

I. Orden: la manifestación externa verbal o escrita del superior con autoridad que uno o más subalternos deben obedecer, observar y ejecutar. La orden debe ser legítima, lógica, oportuna, clara, precisa y relacionada con el servicio o función; y

II. Mando: la autoridad ejercida por un superior jerárquico de la Institución, en servicio activo, sobre sus inferiores o iguales en jerarquía, cuando éstos se encuentren subordinados a él en razón de su categoría, de su cargo o de su comisión.

Los Integrantes de la Institución que infrinjan las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Institución, el presente ordenamiento y otras disposiciones legales aplicables, incurrirán en una falta o infracción haciéndose acreedor a la sanción o correctivo disciplinario correspondiente.

Artículo 136. Son causas excluyentes de responsabilidad para el Policía de Carrera de la Institución, las siguientes:

I. Que la acción se realice sin intervención de su voluntad;

II. Se demuestre la inexistencia de alguno de los elementos que integran la descripción de la falta o infracción cometida;

III. Se obre por la necesidad de salvaguardar un bien jurídico propio o ajeno, de un peligro real, actual o inminente, no ocasionado dolosamente por el Integrante, dañando otro bien de menor valor que el salvaguardado, siempre que el peligro no sea evitable por otros medios;

IV. La acción o la omisión se realicen en cumplimiento de un deber jurídico, siempre que exista necesidad racional del medio empleado para cumplir el deber, y que este último no se realice con el solo propósito de perjudicar a otro;

V. Cuando se cometa la falta o infracción actuando en legítima defensa;

VI. Se cometa la infracción bajo un error invencible:

a) Sobre alguno de los elementos esenciales que integren la descripción de la falta o infracción cometida; o

b) Respecto de la ilicitud de la acción, ya sea porque el infractor desconozca el alcance de la ley, o porque crea que está justificada su conducta.

VII. Cuando la infracción se produzca por caso fortuito.

Artículo 137. Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

I. Faltas leves:

a) El no observar un trato respetuoso con todas las personas;

b) No portar su identificación oficial, así como los uniformes, insignias y equipo reglamentario que le ministre la Institución, mientras se encuentre en servicio, si las necesidades de este así lo requieren;

c) El extravío del gafete de acceso o identificación oficial que le hubieran sido proporcionados por la Institución para el ejercicio de sus funciones como Integrante de la misma;

d) No actualizarse en el empleo de métodos de investigación que garanticen la recopilación técnica y científica de evidencias; y

e) Las demás que establezcan otras disposiciones normativas y las que la Comisión así juzgue.

II. Faltas graves:

a) No cumplir con diligencia las órdenes que reciba con motivo del desempeño de sus funciones, así como todo acto u omisión que produzca deficiencia en su cumplimiento;

b) El desconocimiento de la escala jerárquica de la Institución así como la falta de consideración y respeto debidos a los superiores, subordinados o iguales;

c) No responder, sobre la ejecución de las órdenes directas que reciba, a quien emitió dicha orden y en caso de no recibir restricción sobre el conocimiento de esa instrucción, a cualquier superior que por la naturaleza de la orden deba conocer sobre su cumplimiento;

d) El extravío o falta de cuidado en el mantenimiento del armamento, material, municiones y equipo que se le asigne con motivo de sus funciones;

e) Portar y/o usar su arma de cargo fuera de los actos del servicio;

f) No hacer entrega, al superior de quien dependa, del informe escrito de sus actividades en el servicio o en las misiones encomendadas, con la periodicidad indicada;

g) No expedir por escrito las órdenes cuando lo solicite con la forma, disciplina y subordinación debidas un subalterno, con el objeto de salvaguardar la seguridad de éste, o por la naturaleza de las mismas;

h) No utilizar los protocolos de investigación y de cadena de custodia adoptados por la Institución;

i) No participar en operativos y mecanismos de coordinación con otras Instituciones de Seguridad Pública, o en su caso, no brindarles el apoyo que conforme a derecho proceda;

j) No preservar, conforme a las disposiciones aplicables, las pruebas e indicios de probables hechos delictivos o de faltas administrativas de forma que no pierdan su calidad probatoria y se facilite la correcta tramitación del procedimiento correspondiente;

k) No inscribir las detenciones en el registro correspondiente conforme a las disposiciones aplicables;

l) No sujetarse a la rotación de personal;

m) No rendir su declaración de situación patrimonial ante la contraloría municipal;

n) No registrar en el Informe Policial Homologado los datos de las actividades e investigaciones que realice;

o) No apoyar a las autoridades que así se lo soliciten en la investigación y persecución de delitos, así como en situaciones de grave riesgo, catástrofes o desastres;

p) No obtener y mantener actualizado su Certificado Único Policial; y

q) Las demás que establezcan otras disposiciones normativas y las que la Comisión así juzgue.

III. Faltas muy graves:

a) No conducirse con dedicación y disciplina, así como la falta de apego al orden jurídico y de respeto a las garantías individuales y derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

b) Todo acto arbitrario o que limite indebidamente las acciones y/o manifestaciones que en ejercicio de sus derechos constitucionales y con carácter pacífico realice la población;

c) No mantener la secrecía de los asuntos que por razón del desempeño de su función conozca;

d) No prestar auxilio a las personas amenazadas por algún peligro o que hayan sido víctimas u ofendidos de algún delito, así como el no brindar protección a sus bienes y derechos;

e) No realizar sus funciones con absoluta imparcialidad y sin discriminación alguna por cuestiones de raza, género, religión, preferencia sexual o cualquier otro motivo injustificado;

f) Infligir o tolerar actos de tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes, aun cuando se trate de una orden superior o se argumenten circunstancias especiales;

g) Solicitar y/o aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones distintas a las previstas legalmente, así como llevar a cabo cualquier acto de corrupción y, en caso de tener conocimiento de alguno, el no denunciarlo;

h) Ordenar o realizar la detención de persona alguna sin cumplir con los requisitos previstos en los ordenamientos constitucionales y legales aplicables;

i) No velar por la vida e integridad física de las personas detenidas;

j) Disponer de los bienes asegurados para beneficio propio o de terceros;

k) Faltar a las evaluaciones periódicas para acreditar el cumplimiento de sus requisitos de permanencia sin la debida justificación;

l) No informar al superior jerárquico, de manera inmediata, las omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito, de sus subordinados o iguales en categoría jerárquica;

m) No fomentar la disciplina, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en el personal bajo su mando;

n) Sustraer, ocultar, alterar, dañar o extraviar información o bienes en perjuicio de la Institución;

o) Dar a conocer por cualquier medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión;

p) No atender con la debida diligencia y celeridad, la solicitud de informe, queja o auxilio de la ciudadanía, o de sus propios subordinados, excepto cuando la petición rebase su competencia;

q) Introducir a las instalaciones de la Institución bebidas embriagantes, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo cuando sean producto de detenciones, cateos, aseguramientos u otros similares, y que previamente exista la autorización correspondiente;

r) Consumir, dentro o fuera del servicio, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo los de los medicamentos controlados que sean autorizados mediante prescripción médica, avalada por los servicios médicos de la Institución;

s) Consumir en las instalaciones de la Institución o en actos de servicio, bebidas embriagantes;

t) Realizar conductas que desacrediten su persona o la imagen de la Institución y/o Secretaría, dentro o fuera del servicio;

u) Permitir que personas ajenas a la Institución realicen actos inherentes a las atribuciones que tenga encomendadas, así como el hacerse acompañar de dichas personas al realizar actos del servicio;

v) Hacer uso de la fuerza de forma irracional y desproporcionada, así como la falta de respeto a los derechos humanos;

w) Asistir uniformado a bares, cantinas, centros de apuestas y juegos, prostíbulos u otros centros de este tipo, si no media orden expresa para el desempeño de funciones o en casos de flagrancia;

x) No remitir a la instancia que corresponda la información recopilada, en el cumplimiento de sus misiones o en el desempeño de sus actividades, para su análisis y registro. Asimismo, no entregar la información que le sea solicitada por otras Instituciones de Seguridad Pública, en los términos de las leyes correspondientes;

y) No ejecutar los mandamientos judiciales y ministeriales que les sean asignados, así como aquellos de los que tengan conocimiento con motivo de sus funciones; y

z) Las demás que establezcan otras disposiciones normativas.

Únicamente por acuerdo general, la Comisión podrá reclasificar la gravedad de las faltas o infracciones al régimen disciplinario.

Artículo 138. Las sanciones que se le podrán imponer a los Integrantes de la Institución por faltas o infracciones cometidas serán:

1. Amonestación;
2. Arresto;
3. Cambio de adscripción;
4. Degradación;
5. Suspensión temporal si goce de sueldo;
6. Remoción, y
7. Cese.

Las suspensiones, remociones y Cese; deberán ser impuestas mediante resolución formal de la Comisión. La aplicación de sanciones que en su caso realice la Comisión se realizará sin perjuicio de las que corresponda aplicar por responsabilidad administrativa, civil o penal.
En todo caso, la sanción deberá registrarse en la base de datos correspondiente.

Artículo 139. La aplicación de las sanciones se realizará considerando los factores siguientes:

I. Gravedad de la infracción;

II. Daños causados a la Institución;
III. Daños infligidos a la ciudadanía;
IV. Condiciones socioeconómicas del Integrante;
V. Cargo, comisión, categoría jerárquica y antigüedad;
VI. Conducta observada con anterioridad al hecho;
VII. Circunstancias de ejecución;
VIII. Intencionalidad o negligencia;
IX. Perjuicios originados al servicio;
X. Daños producidos a otros Integrantes;
XI. Daños causados al material y equipo; y
XII. Grado de instrucción del Integrante infractor.

Artículo 140. La graduación de las infracciones se determinará de conformidad con los siguientes parámetros:
I. Por faltas o infracciones leves: amonestación, arresto o cambio de adscripción;
II. Por faltas o infracciones graves: suspensión; y
III. Por faltas o infracciones muy graves: remoción.
La aplicación de las sanciones se hará tomando en cuenta las circunstancias agravantes y atenuantes que concurran en la ejecución de la falta.

Artículo 141. Son circunstancias agravantes:
I. Incurrir simultáneamente, en dos o más infracciones;
II. La reincidencia;
III. El cometer la falta en forma colectiva. Se considerará colectiva a aquella cometida por dos o más integrantes que participen en su ejecución;
IV. Afectar la imagen Institucional con la conducta realizada;
V. Ejecutar la transgresión con dolo y en presencia de subalternos;
VI. Existir en su ejecución abuso de autoridad jerárquica o de funciones;
VII. Que el transgresor ostente un nivel jerárquico superior; y
VIII. Las consecuencias graves que haya producido la trasgresión.

Artículo 142. Son circunstancias atenuantes:

I. La buena conducta del Integrante con anterioridad al hecho;
II. Los méritos acreditados;
III. La inexperiencia del Integrante por ser de recién ingreso;
IV. El supuesto de culpa con representación;
V. Haberse originado la falta en un exceso de trabajo en bien del servicio, y
VI. Incurrir en infracción por la influencia probada de un superior.

Artículo 143. Son correcciones disciplinarias, las amonestaciones, los arrestos y cambios de adscripción que se imponen a los Integrantes cuyos actos u omisiones solo constituyan infracciones menores en el cumplimiento de la disciplina.

Artículo 144. La amonestación es el acto por el cual se advierte al Integrante sobre la acción u omisión indebida que cometió en el desempeño de sus funciones; mediante ella se informa al integrante las consecuencias de su infracción y se le exhorta a que enmiende su conducta para no incurrir en una nueva infracción, apercibido de que, en caso contrario, se hará acreedor a una sanción mayor.
La aplicación de esta sanción se hará, en público o en privado, ello dependerá de la naturaleza de la falta; pero, en todo caso, procederá la amonestación pública cuando el Integrante infractor se niegue a recibir el oficio donde conste la corrección disciplinaria.

Cuando proceda la amonestación pública, ésta se hará frente a integrantes de la unidad a la que se encuentre adscrito el elemento infractor, quienes deberán ostentar el mismo o mayor grado, cargo o comisión que el sancionado. Nunca se amonestará a un infractor en presencia de subordinados en categoría jerárquica, cargo o comisión.

Artículo 145. Los arrestos pueden ser:

I. Sin perjuicio del servicio, que consiste en realizar normalmente sus actividades dentro o fuera de las instalaciones según corresponda, cumpliendo con los horarios establecidos, al término de los cuales, si no ha concluido con dicho correctivo disciplinario, se concentrará en su unidad de adscripción para concluirlo; y

II. Con perjuicio del servicio, en cuyo caso, el Integrante desempeñará sus actividades exclusivamente dentro de las instalaciones y no se le nombrará servicio alguno.

Artículo 146. Los arrestos serán aplicados en la forma siguiente:

I. A la categoría de Comisario hasta por doce horas;

II. A la categoría de Oficiales, hasta por veinticuatro horas; y

III. A la categoría de Escala Básica, hasta por treinta y seis horas.

Artículo 147. Las amonestaciones, los arrestos y cambios de adscripción serán impuestos a los elementos de la Institución por el superior jerárquico por cargo, orden o comisión, al que se encuentren subordinados, respetando la linealidad del mando, y serán graduados por los mismos.

Artículo 148. El Policía de Carrera sancionado podrá inconformarse con la corrección disciplinaria impuesta, una vez cumplido el correctivo disciplinario; será oído en audiencia dentro del término de un día hábil, por el superior de quien se lo impuso.

Sin mayor trámite se resolverá la inconformidad en un término de tres días hábiles, señalando los motivos y fundamentos sobre la imposición de la corrección disciplinaria.

Si la resolución es favorable, su efecto será que el antecedente de la misma no se integre al expediente del inconforme.

Cuando no exista inconformidad en el término señalado o si la resolución confirma la corrección disciplinaria, será remitida al expediente personal del elemento sancionado y copia de la misma al Secretario de la comisión para su registro inmediato en la base de datos

Artículo 149. Toda corrección disciplinaria deberá darse por escrito, salvo cuando el superior se vea precisado a comunicarlo verbalmente, en cuyo caso lo ratificará por escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes, anotando el motivo y la hora de la orden dada. Dicha corrección deberá ejecutarse de manera inmediata, haciéndolo saber a quién deba cumplirlo.

Artículo 150. La degradación es el acto solemne por el cual se priva de los grados, cargos, honores y/o estímulos otorgados a un policía de carrera, implicando el desconocimiento público o privado de los mismos; sanción coetánea o compatible con otras impuestas en un mismo procedimiento, cuando además se acredite la lesión que sufre la institución policial con la acción u omisión núcleo de la falta a sancionar como grave

Artículo 151. La suspensión es la interrupción temporal de la relación administrativa existente entre el Policía de Carrera sancionado y la Institución, la cual podrá ser de tres días a tres meses, en caso de reincidencia, la suspensión no será menor, ni igual a la última aplicada.

En los casos de suspensión, el elemento sancionado no deberá prestar sus servicios y, en consecuencia, la Institución no le cubrirá sus percepciones; en esta circunstancia, el infractor deberá entregar su identificación, municiones, armamento, equipo, documentación y demás bienes de la Institución que se le hubieren ministrado bajo su resguardo para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 152. Concluida la suspensión el Integrante se presentará en su unidad de adscripción, informando por sobre su reincorporación al servicio.

Artículo 153. La remoción es la terminación de la relación administrativa entre la Institución y el Policía de Carrera sancionado, sin responsabilidad para la primera, en virtud de haber incurrido el segundo en alguna de las faltas o infracciones señaladas.

Artículo 154. La destitución o cese, es la separación definitiva del cargo por haberse encontrado responsable al elemento de haber incurrido en alguna de las faltas graves a juicio del Consejo contempladas por el Sistema, sin perjuicio de las sanciones penales y/o civiles que pudieran imponerle la autoridad jurisdiccional.

Artículo 155. La Comisión remitirá copia de la resolución que determina una sanción, al superior jerárquico del integrante, así como al Secretario Técnico de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera; a éste último para efectos del registro correspondiente en la base de datos respectiva.

SECCION II
Del recurso de Reconsideración

Artículo 156. El recurso de reconsideración, es el medio de defensa por medio del cual el los Integrantes afectados podrán interponer el Recurso, el cual se desahogará en los términos previstos en esta sección, y será competente para conocer la comisión.

Artículo 157. El Recurso deberá interponerse por el recurrente dentro de los quince
Días hábiles siguientes a la que surta efectos la notificación de la resolución.

Artículo 158. El Recurso se interpondrá ante el Secretario Técnico en sus oficinas,
en horario de servicio, el cual deberá reunir los siguientes requisitos:

- **I.** Constar por escrito dirigido al Comisión;
- **II.** Nombre y domicilio del recurrente, de su apoderado o representante legal y de los autorizados para recibir notificaciones;
- **III.** La fecha de notificación de la resolución impugnada;
- **IV.** Exposición sucinta de hechos y agravios que le cause;
- **V.** Ofrecimiento de las pruebas, en caso de existir; y
- **VI.** Firma del recurrente.

En la substanciación del Recurso sólo se admitirán pruebas supervenientes, las
que serán desahogadas por el Secretario Técnico previo a la celebración de la sesión de la comisión en la que se resuelva la impugnación.

Artículo 159. El Recurso será desechado en los supuestos siguientes:

- **I.** Cuando se interponga fuera del término establecido en el presente Reglamento; y
- **II.** Por no presentarse en forma escrita y firmada.

Artículo 160. Recibido el escrito mediante el cual se interpone el Recurso y analizando que cumpla los requisitos previstos en el artículo 158 del presente Reglamento, el Secretario Técnico acordará con el Presidente fecha para celebrar audiencia con la finalidad de resolver el Recurso.
En el caso de que el escrito de interposición del Recurso carezca de alguno de los
requisitos a que se refieren las fracciones III y IV del artículo 158 el Secretario Técnico
Requerirá al promovente, a fin de que cuente con oportunidad para corregir su escrito de interposición del Recurso en un término de cinco días, de lo contrario se tendrá por no interpuesto.

Artículo 161. Una vez admitido el Recurso, se suspenderá la ejecución de la sanción en tanto la comisión no resuelva de manera definitiva, salvo que se haya determinado como sanción la de cese.

Artículo 162. La resolución del Recurso tendrá como efecto revocar, modificar o
Confirmar la resolución recurrida.

En la sesión correspondiente, la comisión procederá a emitir la resolución respectiva de acuerdo con las reglas previstas en el presente Reglamento, la que se redactará por el Secretario Técnico y se suscribirá por el Presidente.

Las resoluciones derivadas del Recurso interpuesto, se agregarán al expediente u hoja de servicio correspondiente.

En caso de que la sanción consista en el cese, el Recurso únicamente tendrá como efecto decidir sobre la procedencia o no de la indemnización.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento, entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Guanajuato.

SEGUNDO. Con la Publicación del ordenamiento de cuenta; se abroga el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial del Municipio de San Miguel de Allende, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, con número 154 en la Tercera Parte el día 26 de septiembre del 2014; así como el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial para los Integrantes de Seguridad Pública del Municipio de San Miguel de Allende, Guanajuato, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, con número 139 en la Segunda Parte el día 31 de agosto del 2010.

TERCERO. Los procedimientos regulados en los reglamentos que se abrogan y que se encuentren en trámite a la fecha de la entrada en vigor del presente Reglamento, seguirán desarrollándose observando las normas vigentes al momento de iniciar el procedimiento respectivo, hasta su conclusión.

CUARTO. Se otorga al Secretario de Seguridad Pública de San Miguel de Allende, Guanajuato la más amplia facultad para resolver las cuestiones operativas contenidas en los manuales administrativos correspondientes, en tanto que estos no se hayan publicado.

QUINTO. Los órganos a que se refiere el presente Reglamento, se integrarán en un término no mayor de sesenta días a la publicación del mismo.

SEXTO. Para todo lo no previsto en el presente reglamento será supletorio y complementario las normas que rijan en materia de carrera policial el Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Por tanto y con fundamento en lo establecido por los artículos 77 fracción VI y 240 de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato, mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

Dado en la residencia del Ayuntamiento de San Miguel de Allende, Estado de Guanajuato, a los 23 días del mes de octubre de 2020.

Luis Alberto Villarreal García.
Presidente Municipal.

Jesus Gonzalo Gonzalez Rodríguez.
Secretario de Gobierno y Ayuntamiento.