

REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL DEL MUNICIPIO DE TEQUISQUIAPAN QRO.

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO De los Fines, Alcances y Objeto del Servicio Profesional de Carrera Policial

Artículo 1.- Es objeto de este ordenamiento reglamentar el Servicio Profesional de Carrera Policial en el Municipio de Tequisquiapan, en base a lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y en la Ley de Seguridad Pública para el Estado de Querétaro.

Artículo 2.- El Servicio Profesional de Carrera Policial es el mecanismo de carácter obligatorio y permanente que garantiza la igualdad de oportunidades en el ingreso de nuevo personal, en el desempeño del personal en activo y en la terminación de su carrera del personal operativo de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Tequisquiapan, Querétaro, de manera planificada, con sujeción a derecho y con base en el mérito, la capacidad y la evaluación periódica y continua, el presente reglamento, es aplicable únicamente a los policías preventivos en activo.

Artículo 3.- Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- I. **Áreas operativas:** Ámbito que identifica las unidades en que se integra el personal operativo de la Corporación;
- II. **Aspirante:** A la persona que manifiesta su interés por ingresar al Servicio Profesional de Carrera Policial, a fin de incorporarse al procedimiento de selección de aspirantes;
- III. **Bases de Datos:** Las bases de datos Nacionales y Municipal de información, en materia de detenciones, información criminal, personal de seguridad pública, armamento y equipo, vehículos, huellas, sentenciados y las demás necesarias para la operación del Sistema;
- IV. **Cadete:** La persona que cursa la formación inicial para ser policía una vez acreditado;
- V. **Carrera Policial:** Al Servicio Profesional de Carrera Policial;
- VI. **Comisión:** A la Comisión del Servicio Profesional de Carrera;
- VII. **Comisión de Honor y Justicia:** La Comisión de Honor y Justicia;
- VIII. **Coordinación:** El Área encargada del Servicio Profesional de Carrera Policial, de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Tequisquiapan, Querétaro;
- IX. **Corporación:** La Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Tequisquiapan, Querétaro;
- X. **Ingreso:** Procedimiento administrativo de integración de los candidatos a la estructura Institucional de la corporación y tendrá verificativo al terminar el proceso de Formación Inicial;
- XI. **LGSNSP:** A la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública;
- XII. **Ley:** A Ley de Seguridad Pública para el Estado de Querétaro;
- XIII. **Parte de Novedades:** Al documento que reúne las incidencias de todo un turno de servicio;

- XIV. **Policía Municipal:** A los elementos en activo que integran la Secretaria de Seguridad Pública y Tránsito Municipal;
- XV. **Personal Operativo:** A los elementos en activo que aplica el presente Reglamento;
- XVI. **Programa Rector de Profesionalización:** Conjunto de planes y programas encaminados a la preparación Teórico-Práctica de los integrantes de la Corporación;
- XVII. **Registro Nacional:** El Registro Nacional de Personal de las Instituciones de Seguridad Pública;
- XVIII. **Secretaria:** a la Secretaria de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Tequisquiapan, Qro.;
- XIX. **Secretario:** Al titular de la Secretaria de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Tequisquiapan, Qro.;
- XX. **Servicio:** Al Servicio Profesional de Carrera Policial; y
- XXI. **Sistema Integral de Desarrollo Policial:** Conjunto de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y los regímenes disciplinarios y de prestaciones de los integrantes de la Corporación.

Artículo 4.- El Servicio se compondrá por lo menos de los siguientes procesos:

- I. Planeación;
- II. Reclutamiento;
- III. Selección;
- IV. Formación Inicial;
- V. Formación Continua
- VI. Certificación;
- VII. Ingreso;
- VIII. Permanencia;
- IX. Reconocimientos, Estímulos y Recompensa; y
- X. Conclusión del Servicio.

Artículo 5.- Dentro del Servicio sólo se podrá ingresar, permanecer y ascender a la categoría, jerarquía o grado inmediato superior y ser separado en los términos en las condiciones que establecen este Reglamento y demás normas aplicables.

Artículo 6.- La Corporación, para el mejor cumplimiento de sus objetivos, desarrollará cuando menos, las siguientes funciones:

- I. Investigación, que será aplicable ante:
 - a) La preservación de la escena de un hecho probablemente delictivo;
 - b) La petición del Ministerio Público para la realización de actos de investigación de los delitos, debiendo actuar bajo el mando y conducción de éste;
 - c) Los actos que se deban realizar de forma inmediata; o
 - d) La comisión de un delito en flagrancia.

- e) Prevención, que será la encargada de llevar a cabo acciones tendientes a prevenir la comisión de delitos e infracciones administrativas, a través de acciones de investigación, inspección, vigilancia y vialidad en su circunscripción, y
- f) Reacción, para garantizar, mantener y restablecer el orden y la paz pública.

Artículo 7.- La Carrera Policial comprende el grado policial, la antigüedad, las insignias, condecoraciones, estímulos y reconocimientos obtenidos, el resultado de los procesos de promoción, así como el registro de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado el Personal Operativo. Se regirá por las normas mínimas establecidas en el artículo 85 de la LGSNSP.

La Carrera Policial es independiente de los nombramientos para ocupar cargos administrativos o de dirección que el Personal Operativo llegue a desempeñar en la Corporación. En ningún caso habrá inamovilidad en los cargos administrativos y de dirección.

En términos de las disposiciones aplicables, el Presidente Municipal podrá designar al Personal Operativo para que ocupen cargos administrativos o de dirección de la estructura orgánica de la Corporación; asimismo, podrá relevarlos libremente, respetando su grado policial y los derechos inherentes a la Carrera Policial.

Artículo 8.- El Servicio Profesional de Carrera Policial tiene como fines:

- I. Fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia mediante la motivación y el establecimiento de un sistema de promociones que permite satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento de los integrantes de la corporación;
- II. Promover la responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la óptima utilización de los recursos;
- III. Impulsar la formación y profesionalización permanente de los integrantes de la corporación a fin de garantizar el desarrollo institucional y personal a través del debido reconocimiento de los méritos y competencias en el servicio;
- IV. Garantizar el desarrollo institucional y asegurar la estabilidad en el empleo, con base en un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para los integrantes de las Instituciones Policiales;
- V. Promover la responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la óptima utilización de los recursos de las Instituciones;
- VI. 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;
- VII. Instrumentar e impulsar la capacitación y profesionalización permanente de los Integrantes de las Instituciones Policiales para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios;
- VIII. Coordinar, implementar, supervisar y ejecutar los procesos que comprenden el Servicio Profesional de Carrera Policial, conforme a las disposiciones de la Comisión de Carrera Policial y la normatividad aplicable; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- IX. Elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo integral del Personal Operativo;
- X. Elaborar y someter a consideración de la Comisión de Carrera Policial, la propuesta del programa anual de capacitación para el Personal Operativo; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XI. Proponer a la Comisión de Carrera Policial, las bases para las convocatorias de reclutamiento y selección de personal de nuevo ingreso, así como para los procesos de promoción; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XII. Coordinar la difusión de las convocatorias que emita la Comisión de Carrera Policial; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XIII. Supervisar el diseño de los programas de formación inicial única y continua para la profesionalización del policía bajo un enfoque de proximidad; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XIV. Implementar y supervisar de forma coordinada con las instancias correspondientes, la ejecución de los programas de formación inicial única y continua para la profesionalización del policía bajo un enfoque de proximidad; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)

- XV. Proponer a la Comisión de Carrera Policial los perfiles funcionales de grado y de puesto del personal policial; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XVI. Coordinar y ejecutar los procesos de la evaluación del desempeño, portación de armas de fuego, de habilidades, destrezas y conocimientos de la función policial y las demás evaluaciones que la Comisión de Carrera Policial considere necesarias para determinar el cumplimiento de los requisitos de permanencia del personal policial estipulados en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XVII. Gestionar a través del enlace del Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Querétaro, el proceso de evaluación para la certificación de los aspirantes a policía y del personal policial, para dar cumplimiento a los requisitos de ingreso, permanencia y promoción, estipulados en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XVIII. Dar seguimiento a las recomendaciones y observaciones que emanen de los procesos de evaluación establecidos en el presente artículo; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XIX. Coordinar los procedimientos para el otorgamiento de estímulos y reconocimientos al personal policial;
- XX. Integrar y resguardar el expediente individual de la Carrera Policial de cada elemento; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XXI. Proponer y coordinar las acciones para la atención de la salud médica, física y psicológica del personal policial; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XXII. Ejecutar y dar seguimiento a las resoluciones y acuerdos de la Comisión de Carrera Policial e informar a dicho órgano colegiado sobre las acciones implementadas y; (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)
- XXIII. Las demás que les sean conferidas por otras disposiciones aplicables, así como los asuntos que expresamente le encomiende el Secretario. (Ref. P.O. No. 72 14-10-2022)

Artículo 9.- El objeto del Servicio es profesionalizar a los elementos en activo de la Policía Municipal mediante los procesos que lo integran, en las áreas de operación y de servicios vinculados, para el óptimo cumplimiento de la función de la seguridad pública a cargo del Municipio, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 21 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Del mismo modo, el actuar de todas las instituciones y autoridades establecidas en el presente reglamento, se regirá además, por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez, y respeto a los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, deberán fomentar la participación ciudadana y rendir cuentas en términos de ley.

Artículo 10.- Para el óptimo funcionamiento del Servicio y el despacho de los asuntos vinculados, la Secretaría contará con una estructura que permita el funcionamiento homogéneo del mismo, a partir de la normatividad federal y municipal y la propia de la corporación.

Artículo 11.-La Carrera Policial se regirá por las normas mínimas siguientes:

- I. Las Instituciones Policiales deberán consultar los antecedentes de cualquier aspirante en el Registro Nacional antes de que se autorice su ingreso a las mismas;
- II. Todo aspirante deberá tramitar, obtener y mantener actualizado el Certificado Único Policial, que expedirá el centro de control de confianza respectivo;
- III. Ninguna persona podrá ingresar a las Instituciones Policiales si no ha sido debidamente certificado y registrado en el Sistema;
- IV. Sólo ingresarán y permanecerán en las Instituciones Policiales, aquellos aspirantes e integrantes que cursen y aprueben los programas de formación, capacitación y profesionalización;
- V. La permanencia de los integrantes en las Instituciones Policiales está condicionada al cumplimiento de los requisitos que determine la Ley;

- VI. Los méritos de los integrantes de las Instituciones Policiales serán evaluados por las instancias encargadas de determinar las promociones y verificar que se cumplan los requisitos de permanencia, señaladas en las leyes respectivas;
- VII. Para la promoción de los integrantes de las Instituciones Policiales se deberán considerar, por lo menos, los resultados obtenidos en los programas de profesionalización, los méritos demostrados en el desempeño de sus funciones y sus aptitudes de mando y liderazgo;
- VIII. Se determinará un régimen de estímulos y previsión social que corresponda a las funciones de los integrantes de las Instituciones Policiales;
- IX. Los policías podrán ser cambiados de adscripción, con base en las necesidades del servicio;
- X. El cambio de un integrante de un área operativa a otra de distinta especialidad, sólo podrá ser autorizado por la instancia que señale la ley de la materia, y
- XI. Las instancias establecerán los procedimientos relativos a cada una de las etapas de la Carrera Policial. La Carrera Policial es independiente de los nombramientos

Artículo 12.- Para el funcionamiento ordenado y jerarquizado del Servicio, la Secretaría se organizará de acuerdo al número de personal que tenga en activo registrado, conforme a las categorías siguientes:

A.- Escala jerárquica en el Servicio:

- I. Comisarios,
- II. Inspectores,
- III. Oficiales; y
- IV. Escala Básica.

B.- Asimismo, las jerarquías tienen los Grados siguientes:

- I. Comisarios:
 - a) Comisario General,
 - b) Comisario Jefe, y
 - c) Comisario
- II. Inspectores:
 - a) Inspector General
 - b) Inspector Jefe
 - c) Inspector
- III. Oficiales:
 - a) Sub Inspector
 - b) Oficial
 - c) Sub Oficial
- IV. Escala Básica:
 - a) Policía Primero
 - b) Policía Segundo
 - c) Policía Tercero
 - d) Policía

Artículo 13.- Las categorías previstas en el artículo anterior considerarán sus diferentes jerarquías, mismas que

son reguladas por la LGSNSP y de acuerdo al tamaño de la corporación.

Artículo 14.- Dentro del Servicio, se entenderá por mando a la autoridad ejercida por un superior jerárquico de la corporación, en servicio activo, sobre sus subordinados o iguales en jerarquía, cuando éstos se encuentren adscritos a él en razón de su categoría, jerarquía, grado, cargo o comisión.

Artículo 15.- Con base en el Catálogo General del artículo 12 de este Reglamento, se elaborará y homologará el perfil del grado del personal operativo por competencia en el Servicio a que deberá sujetarse cada policía municipal de acuerdo con su categoría, jerarquía, grado, nivel de mando, cargo o comisión.

Artículo 16.- Para los anteriores efectos, la Secretaría se coordinará con la Dirección de Recursos Humanos y Tesorería Municipal a efecto de establecer el tabulador salarial para los niveles de mando, jerarquías o grados, de acuerdo con sus recursos presupuestales.

TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE LA POLICÍA MUNICIPAL, EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL.

CAPÍTULO I De los Derechos de los Integrantes de la Policía Municipal en el Servicio.

Artículo 17.- El Personal Operativo, tendrá los siguientes derechos dentro de la Carrera Policial:

- I. Recibir su nombramiento correspondiente, una vez cubiertos los requisitos establecidos en este reglamento.
- II. Estabilidad y permanencia en el servicio en los términos y bajo las condiciones que prevén la formación inicial, ingreso, formación continua y especializada, evaluación para la permanencia, desarrollo y promoción, de este Reglamento y demás disposiciones aplicables;
- III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, estímulos que se prevean y demás prestaciones;
- IV. Ascender a una categoría, jerarquía o grado superior cuando haya cumplido con los requisitos de desarrollo y promoción;
- V. Recibir gratuitamente formación inicial, continua y especializada para el mejor desempeño de sus funciones;
- VI. Ser evaluado por segunda ocasión, previa la capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en los procedimientos de formación inicial, continúa y especializada; a excepción de la evaluación toxicológica y de confianza;
- VII. Promover medios de defensa contra las resoluciones emitidas en su perjuicio por los Órganos Colegiados de la Corporación;
- VIII. Sugerir a la Comisión Municipal, las medidas que estime pertinentes para el mejoramiento del servicio, por conducto de sus superiores y en ejercicio del derecho de petición;
- IX. Percibir prestaciones acordes con las características de su cargo, categoría, jerarquía o grado, de conformidad con el presupuesto asignado a la corporación y demás normas aplicables;
- X. Gozar de las prestaciones de seguridad social que el Municipio, a través de las dependencias responsables, establezca;
- XI. Gozar de un trato digno y decoroso por parte de sus subalternos y superiores jerárquicos;

- XII. Recibir el equipo de trabajo necesario y sin costo alguno;
- XIII. Recibir atención médica de urgencia sin costo alguno, cuando sea lesionado con motivo o durante el ejercicio de sus funciones;
- XIV. Gozar de los beneficios que establezca el procedimiento de separación y retiro;
- XV. Gozar de permisos y licencias en términos de las disposiciones aplicables;
- XVI. Recibir asesoría jurídica cuando en ejercicio de sus funciones se vea involucrado en algún problema legal con motivo de su función;
- XVII. Recibir apoyo de sus compañeros y superiores, cuando con motivo del ejercicio de sus funciones su vida se encuentre en peligro;
- XVIII. Negarse a cumplir órdenes ilegales, y
- XIX. Los demás que establezcan las disposiciones aplicables.

CAPÍTULO II

De las Obligaciones de los Integrantes de la Policía Municipal en el Servicio.

Artículo 18.- Con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, el Personal Operativo se sujetará a las siguientes obligaciones en el Servicio:

- I. Portar el uniforme correspondiente, en forma digna y apropiada, de acuerdo a las normas administrativas que para tal efecto emita la Secretaría.
- II. Conducirse siempre con dedicación y disciplina, así como con apego al orden jurídico y respeto a las garantías individuales y derechos humanos reconocidos en la Constitución;
- III. Guardar el secreto profesional de los asuntos que por razón del desempeño de su función conozca, en términos de las disposiciones aplicables;
- IV. 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;
- V. Cumplir sus funciones con absoluta imparcialidad y sin discriminación alguna;
- VI. 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. Si conociera algún acto de tortura, lo denunciará inmediatamente ante la autoridad competente;
- VII. 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;
- VIII. Desempeñar su misión sin solicitar ni aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones distintas a las previstas legalmente. En particular se opondrá a cualquier acto de corrupción y, en caso de tener conocimiento de alguno, deberá denunciarlo;
- IX. Abstenerse de ordenar o realizar la detención de persona alguna sin cumplir con los requisitos

previstos en los ordenamientos aplicables;

- X. Velar por la vida e integridad física de las personas detenidas;
- XI. Actualizarse en el empleo de métodos de investigación que garanticen la recopilación técnica y científica de evidencias;
- XII. Utilizar los protocolos de investigación y de cadena de custodia adoptados por la corporación, en su caso;
- XIII. 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;
- XIV. 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;
- XV. Abstenerse de disponer de los bienes asegurados para beneficio propio o de terceros;
- XVI. Someterse a evaluaciones periódicas para acreditar el cumplimiento de sus requisitos de permanencia, así como obtener y mantener vigente la certificación respectiva;
- XVII. Informar al superior jerárquico, de manera inmediata, las omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito, de sus subordinados o iguales en categoría jerárquica;
- XVIII. 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;
- XIX. Fomentar la disciplina, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en el personal bajo su mando;
- XX. Inscribir las detenciones que realice en el Registro Administrativo de Detenciones, conforme a las disposiciones aplicables;
- XXI. Abstenerse de sustraer, ocultar, alterar o dañar información o bienes en perjuicio de la corporación;
- XXII. Abstenerse, conforme a 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;
- XXIII. 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;
- XXIV. Abstenerse de introducir a las instalaciones de la corporación 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;
- XXV. Abstenerse de consumir, dentro o fuera del servicio, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo los casos en que el consumo de los medicamentos controlados sea autorizado mediante prescripción médica, avalada por los servicios médicos de la corporación;
- XXVI. Abstenerse de consumir en las instalaciones de la corporación o en actos del servicio, bebidas

embriagantes;

- XXVII. Abstenerse de realizar conductas que desacrediten su persona o la imagen de la corporación, dentro o fuera del servicio;
 - XXVIII. No permitir que personas ajenas a la corporación realicen actos inherentes a las atribuciones que tenga encomendadas. Asimismo, no podrá hacerse acompañar de dichas personas al realizar actos del servicio;
 - XXIX. Recibir y revisar las condiciones del equipo y/o bienes que le sean asignados, debiendo dar parte a su Superior Jerárquico de cualquier irregularidad.
 - XXX. Cada Personal Operativo será directamente responsable del equipo y/o bienes que le sean asignados, debiendo conservarlos en las mismas condiciones en las que les fueron entregados, tomando en consideración el desgaste natural que pudiera generarse por su uso.
 - XXXI. El Personal Operativo, en caso de extravío, robo o destrucción del equipo y/o bienes que tenga bajo su resguardo, éste deberá avisar inmediatamente a su Superior Jerárquico.
 - XXXII. El Personal Operativo cubrirá el monto total del equipo y/o bienes, así como los trámites de alta, baja, multa y demás accesorios correspondientes que se generen por el extravío robo o destrucción del mismo.
 - XXXIII. En todo los casos, se presumirá que es responsabilidad del Personal Operativo el extravío, robo o destrucción del equipo y/o bienes que le fueron asignados, ya que se encuentran bajo su resguardo y ha sido capacitado para su uso y cuidado, salvo que exista resolución emitida por autoridad competente con la que se apruebe y acredite que el Personal Operativo no incurrió en responsabilidad y/o negligencia que originaran el extravío, robo o destrucción de los mismos.
 - XXXIV. En el supuesto de que, el Personal Operativo por cualquier causa, deje de pertenecer a la Corporación ya sea por baja, renuncia, cese, separación o terminación de los efectos del nombramiento, deberá hacer entrega a su Superior Jerárquico el equipo y/o bienes que tenga bajo su resguardo, así como la credencial que lo acredite como miembro de la Corporación.
- XXVIII. Los demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.

Artículo 19.- Además de lo señalado en el artículo anterior, el personal operativo tendrá en el servicio específicamente las obligaciones siguientes:

- I. Registrar en el Informe Policial Homologado los datos de las actividades e investigaciones que realice;
- II. 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, entregar la información que le sea solicitada por otras Instituciones de Seguridad Pública, en los términos de las leyes correspondientes;
- III. 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;
- IV. Ejecutar los mandamientos judiciales y ministeriales;
- V. Obtener y mantener actualizado su Certificado Único Policial;
- VI. Obedecer las órdenes de los superiores jerárquicos o de quienes ejerzan sobre él funciones de mando y cumplir con todas sus obligaciones, realizándolas conforme a derecho;
- VII. Responder, sobre la ejecución de las órdenes directas que reciba, a un solo superior jerárquico, por regla

general, respetando preponderantemente la línea de mando;

- VIII. Participar en operativos de coordinación con otras corporaciones policiales, así como brindarles, en su caso, el apoyo que conforme a derecho proceda;
- IX. Mantener en buen estado el armamento, material, municiones y equipo que se le asigne con motivo de sus funciones, haciendo uso racional de ellos sólo en el desempeño del servicio;
- X. Abstenerse de asistir uniformado 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; y
- XI. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.

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.

TÍTULO TERCERO DE LA ESTRUCTURA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL

CAPÍTULO I Del Proceso de Planeación y Control de Recursos Humanos

Artículo 20.- Para el óptimo funcionamiento del Servicio y el despacho de los asuntos vinculados al Servicio, la Secretaría a través de la Coordinación, establecerá la agenda temática para el desarrollo de las actividades a efecto de garantizar la debida planeación y operación de los sistemas que integran el Servicio Profesional de Carrera de manera general y particular dentro del Plan Individual de Carrera.

Artículo 21.- De manera anual, la Coordinación presentará a la Comisión el diagnóstico que guarda la corporación en materia de servicio de carrera, a través de indicadores preestablecidos con datos cuantitativos y cualitativos que permitan la toma de decisiones generales y particulares.

Artículo 22.- A efecto de garantizar los mejores perfiles dentro de un proceso de competencias, la Comisión establecerá el Catálogo de Puestos del Servicio Profesional de Carrera, mismo que deberá contemplar todos aquellos puestos operativos sujetos al Servicio Profesional de Carrera.

Artículo 23.- El catálogo de puestos deberá contener invariablemente lo relativo a la regulación del ingreso, permanencia y desarrollo dentro del servicio.

Artículo 24.- La Herramienta de Seguimiento y Control del Servicio de Carrera Policial será el sistema principal de registro y seguimiento del personal en el servicio. Dicho sistema se alimentará de las diferentes fuentes de información institucionales existentes, sin que por ello sean las fuentes autorizadas en materia de registro y consulta de servicio de carrera policial.

Artículo 25.- A través de la Herramienta de Seguimiento y Control del Servicio de Carrera Policial se garantizará el monitoreo puntual del Plan Individual de Carrera, tanto en particular al elemento como de los objetivos institucionales en el mismo.

CAPÍTULO II Del Proceso de Ingreso

Artículo 26.- El proceso de ingreso se integra invariablemente por la: Planeación, Convocatoria, Reclutamiento, Selección, Formación Inicial, Nombramiento, Certificación, Plan Individual de Carrera y Reingreso.

SECCIÓN I De la Convocatoria.

Artículo 27.- Previa autorización por la Comisión en los términos, contenidos y etapas que señala el presente reglamento, la Convocatoria realizada por la Comisión, deberá ser publicada y difundida en medios masivos de comunicación o en cualquier otra vía de comunicación, siendo dirigida a todos los interesados que deseen ingresar al Servicio.

Artículo 28.- La Convocatoria deberá señalar con precisión lo siguiente:

- I. Los puestos sujetos a reclutamiento y el perfil del puesto por competencia que deberán cubrir los aspirantes;
- XX. Los requisitos que deberán cumplir los aspirantes;
- XXI. El lugar, fecha y hora de la recepción de documentos requeridos;
- XXII. El lugar, fecha y hora de verificación de los exámenes de selección de aspirantes para quienes cumplan con los requisitos de la convocatoria;
- XXIII. La fecha del fallo relacionado con los requisitos del reclutamiento y con las evaluaciones que se vayan a aplicar;
- XXIV. El sueldo de la plaza vacante convocada y la beca otorgada al cadete durante la formación inicial y
- XXV. Los requisitos, condiciones y duración de la formación inicial y demás características de la misma;

SECCIÓN II Del Reclutamiento.

Artículo 29.- El Reclutamiento del Servicio, permite atraer al mayor número de aspirantes idóneos, que cubran el perfil del puesto y demás requisitos para la ocupación de una plaza vacante o de nueva creación, dentro de la escala básica.

Artículo 30.- No podrá existir discriminación por razón de género, religión, estado civil, origen étnico o condición social, o cualquier otra que viole el principio de igualdad de oportunidades, para quienes cumplan con los requisitos de la convocatoria;

Artículo 31.- Requisitos para el ingreso a la Corporación:

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles, sin tener otra nacionalidad;
- II. Ser de notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal;
- III. En su caso, tener acreditado el Servicio Militar Nacional;
- IV. Acreditar que ha concluido, al menos, los estudios siguientes:
 - a) En el caso de aspirantes a las áreas de investigación, enseñanza superior o equivalente;
 - b) Tratándose de aspirantes a las áreas de prevención, enseñanza media superior o equivalente;
 - c) En caso de aspirantes a las áreas de reacción, los estudios correspondientes a la enseñanza media básica;
- V. Aprobar el concurso de ingreso y los cursos de formación;
- VI. Contar con los requisitos de edad y el perfil físico, médico y de personalidad que exijan las disposiciones aplicables;

- VII. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;
- VIII. Abstenerse de consumir sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- IX. No padecer alcoholismo;
- X. Someterse a exámenes para comprobar la ausencia de alcoholismo o el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- XI. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público;
- XII. Cumplir con los deberes establecidos en esta Ley, y demás disposiciones que deriven de la misma;
- XIII. Los demás que establezcan otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 32.- Documentación que deberá presentar el aspirante en original y 3 tres tantos de copia que se encuentren perfectamente legibles:

- I. Acta de Nacimiento;
- II. Credencial de Elector vigente;
- III. Licencia de conducir vigente;
- IV. Clave Única de Registro de Población (CURP).
- V. Comprobante de domicilio con una antigüedad no mayor a tres meses;
- VI. Registro Federal de Contribuyentes;
- VII. Carta de Antecedentes No Penales;
- VIII. Cartilla del Servicio Militar liberada, en caso de ser varón;
- IX. Certificada del último nivel de estudios;
- X. Certificado Médico;
- XI. Constancia de No inhabilitación como Servidor Público y;
- XII. Los que señalen en la convocatoria respectiva.

SECCIÓN III De la Selección

Artículo 33.- La selección de aspirantes tiene como objeto determinar si el aspirante cumple con los requisitos y perfil establecido para el área operativa.

Artículo 34.- A efecto de determinar si los aspirantes cumplen con los conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, actitudes y aptitudes psicológicas, físicas, intelectuales y de conocimientos conforme al perfil del puesto a cubrir, deberán ser invariablemente evaluados por el Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro, mediante las evaluaciones siguientes:

- I. Toxicológica,

- II. Psicológica,
- III. Poligráfica,
- IV. Socio-económica
- V. Médica
- VI. Así como todas aquellas evaluaciones que el Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro requiera llevar a cabo a los Aspirantes, cuyo resultado será determinante para su ingreso a la corporación.

Artículo 35.- La aplicación de los estudios y evaluaciones, de conformidad con lo establecido en el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, y su aprobación de las mismas, constituirá la referencia para otorgar la certificación al aspirante para su ingreso a la Corporación.

Artículo 36.- Ninguna persona podrá ingresar a la Corporación si no ha sido debidamente certificado y registrado en el Sistema Nacional;

Artículo 37.- De manera complementaria y previa a la Evaluación por el Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro, la Corporación podrá realizar exámenes internos de pre-selección, sin que por ello los aspirantes acreditados en este proceso interno sean exentados de ser evaluados por el Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro.

SECCIÓN IV De la Formación Inicial

Artículo 38.- La formación inicial es el Proceso de preparación teórico-práctico basado en conocimientos sociales, jurídicos y técnicos para capacitar al personal de nuevo ingreso a las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, a fin 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 operativa a la que aspira incorporarse.

Artículo 39.- La formación inicial estará a cargo del Instituto de Formación Policial y Académica; los aspirantes se sujetarán a las disposiciones aplicables del régimen interno.

Artículo 40.- El proceso de formación tendrá una duración mínima de 6 meses y se desarrollará a través de actividades académicas escolarizadas, impartidas diariamente, que tendrán validez oficial en toda la República, podrá otorgársele una beca a quien así lo solicite durante el tiempo que dure la Formación Inicial, sin que esta supere los seis meses.

Artículo 41.- Los planes y programas de estudio, así como el cuerpo de instructores y personal docente del Instituto de Formación Policial y Académica, se ajustarán al Plan Rector de Profesionalización vigente; la Comisión podrá adicionar requerimientos particulares a los planes y programas.

Artículo 42.- Los aspirantes tendrán como obligación firmar carta compromiso dirigida a la Secretaria, en la que se comprometerán a concluir su formación inicial y, en caso contrario, deberán retribuir el monto total de las becas que se les hayan proporcionado por el Municipio.

Artículo 43.- Una vez terminado el curso y aprobados los exámenes de ingreso establecidos en las Leyes y Reglamentos en materia de Seguridad Pública, el Aspirante tiene derecho a ingresar a la Corporación, sin embargo, en el caso en que decida no incorporarse a la misma, quedará imposibilitado para participar en los dos siguientes procesos de reclutamiento y selección que se susciten en relación a la vacante para la cual participa.

- I. En el supuesto que, una vez terminado el curso y aprobados los exámenes de ingreso, decidiera ingresar a la Corporación, se recomienda que labore por lo menos un año contado a partir de su alta, en el entendido que ninguna persona será obligada a permanecer contra su voluntad en la Corporación.
- II. Cada uno de los nuevos elementos a ingresar, tendrá que ser registrado ante el Sistema Nacional de Seguridad Pública, mediante la Cedula Única de Identificación personal (CUIP) y obtener el número correspondiente.

Artículo 44.- La certificación tiene por objeto reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones, conforme a los perfiles aprobados por el Consejo Nacional, así como 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 las Instituciones Policiales:

- 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 el no 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 esta Ley.

SECCIÓN V Del Nombramiento

Artículo 45.- El nombramiento es el documento formal que se otorga al Personal Operativo de nuevo ingreso por parte del Presidente Municipal, del cual se deriva la relación jurídica, en la que prevalecen los principios de derecho público y con el cual se inicia en el servicio y adquiere los derechos de estabilidad, permanencia, formación, promoción, ascensos, dotaciones complementarias, estímulos y retiro en los términos de los procedimientos aplicables.

Artículo 46.- El nombramiento contendrá los siguientes datos mínimos:

- I. Nombre completo del Policía;
- II. Número de la Clave Única de Identificación Permanente (CUIP);
- III. Área operativa o de servicio de adscripción, categoría y jerarquía;
- IV. Fecha de expedición y vigencia.

Artículo 47.- Una vez emitido el nombramiento, la Comisión elaborará la constancia de grado correspondiente, con lo que se formaliza el ingreso al servicio que sujeta al policía al cumplimiento de los requisitos de permanencia y desarrollo.

SECCIÓN VI De la Certificación

Artículo 48.- 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;

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 las Instituciones Policiales:

- 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 el no 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 esta Ley.

Artículo 49.- La Certificación tiene por objeto identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales, por medio de evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro, con el fin de garantizar la calidad de los servicios que los policías municipales ofrecen a la comunidad, así como reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones, conforme a los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos aprobados por el Consejo.

Artículo 50.- El proceso de certificación se realizará en los casos de ingreso y permanencia, así como en todos los que a juicio de la Comisión sean requeridos dentro del Servicio, siendo solicitado dicho proceso al Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro, quien determinará su procedencia.

Artículo 51.- El Certificado tendrá por objeto acreditar que el policía municipal es apto para ingresar o permanecer en la Corporación, y que cuenta con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo

Artículo 52.- La Coordinación deberá gestionar ante el Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro la evaluación del policía municipal con seis meses de anticipación a la expiración de la validez de su certificado y registro, a fin de obtener la revalidación de los mismos.

Artículo 53.- La revalidación del certificado será requisito indispensable para la permanencia del personal operativo en la Institución.

Artículo 54.- La certificación que otorgue el Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro deberá contener los requisitos y medidas de seguridad que para tal efecto acuerde el Centro Nacional de Certificación y Acreditación. Asimismo, solo tendrá validez si el centro emisor cuenta con la acreditación vigente del Centro Nacional, en cuanto a sus procesos y su personal, durante la vigencia que establezca el Reglamento que emita el Ejecutivo Federal.

Artículo 55.- Son requisitos de permanencia en el servicio los siguientes:

- I. Ser de notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso;
- II. Mantener actualizado su Certificado Único Policial;
- III. No superar la edad máxima de retiro que establezcan las disposiciones aplicables;
- IV. Acreditar que ha concluido, al menos, los estudios siguientes:
 - a) En el caso de integrantes de las áreas de investigación, enseñanza superior, equivalente u homologación por desempeño.
 - b) Tratándose de integrantes de las áreas de prevención, enseñanza media superior o equivalente;
 - c) En caso de integrantes de las áreas de reacción, los estudios correspondientes a la enseñanza media básica;
- V. Aprobar los cursos de formación, capacitación y profesionalización;
- VI. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;
- VII. Aprobar las evaluaciones del desempeño;
- VIII. Participar en los procesos de promoción o ascenso que se convoquen, conforme a las disposiciones aplicables;
- IX. Abstenerse de consumir sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- X. No padecer alcoholismo;
- XI. Someterse a exámenes para comprobar la ausencia de alcoholismo;
- XII. Someterse a exámenes para comprobar el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- XIII. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público;
- XIV. No ausentarse del servicio sin causa justificada, por un lapso de tres días consecutivos o de cinco días discontinuos dentro de un periodo de treinta días, y
- XV. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.

SECCIÓN VII

Del Plan Individual de Carrera

Artículo 56.- El Plan Individual de Carrera tiene por objeto diseñar la proyección y trayectoria operativa en el servicio, a efecto de garantizar de manera programada las acciones particulares que permitan al elemento el debido cumplimiento de los requerimientos normados a partir de su ingreso, formación y permanencia en cada etapa del servicio.

Artículo 57.- El diseño del Plan Individual de Carrera se realizará tomando en cuenta los requerimientos y perfiles particulares, en consenso con el policía y en concordancia con el servicio.

Artículo 58.- El Plan Individual de Carrera deberá contemplar lo relativo a la selección, formación inicial, ingreso, desarrollo, sistema de evaluaciones, formación continua y especializada, certificación, régimen disciplinario y retiro del servicio en activo.

Artículo 59.- El Plan Individual de Carrera es el modelo de desarrollo y trayectoria diseñado de manera particular para el policía, mediante el cual se establecen las acciones institucionales y personales que permitan alcanzar las metas y objetivos en cada uno de los procedimientos que integran al Servicio Profesional de Carrera Policial.

Artículo 60.- El diseño del Plan Individual de Carrera está a cargo de la Coordinación y deberá contener los procedimientos normados en el Servicio en los que participa el policía municipal de:

- I. Reclutamiento;
- II. Certificación;
- III. Selección;
- IV. Formación Inicial;
- V. Ingreso;
- VI. Formación Continua y Especializada;
- VII. Permanencia;
- VIII. Reconocimientos, Estímulos y Recompensas; y
- IX. Conclusión del Servicio.

Artículo 61.- Una vez diseñado el Plan Individual de Carrera se hará del conocimiento del policía municipal, quien podrá proponer u observar las consideraciones y acciones particulares en su desarrollo. La viabilidad de las mismas obedecerá a la observancia de la normatividad vinculada al caso propuesto.

Artículo 62.- El seguimiento y observancia del Plan Individual de Carrera es responsabilidad de la Coordinación, quien deberá informar al policía municipal del cumplimiento o no cumplimiento del mismo.

Artículo 63.- La Coordinación deberá informar a la Comisión de las acciones institucionales necesarias a realizar ajenas al policía municipal, que limiten el cumplimiento del Plan Individual de Carrera.

Artículo 64.- La Herramienta de Seguimiento y Control del Servicio Profesional de Carrera es el Sistema Institucional de operación y monitoreo del Plan Individual de Carrera.

Artículo 65.- Los Policías Municipales integrantes de la Corporación, deberán alcanzar el nivel académico establecido en el presente Reglamento como requisito de permanencia, lo anterior acorde a los siguientes criterios:

- I. Para el área de Investigación, deberán contar con estudios de enseñanza superior equivalente;
- II. Para el área de prevención, deberán contar mínimo con estudios de enseñanza a nivel medio superior o equivalente;
- III. Para el área de reacción, deberá contar con estudios mínimos de enseñanza básica.

El personal adscrito a la Corporación que incremente su nivel académico, tendrá la posibilidad de concursar o reclutarse para una vacante que requiera un nivel académico superior.

SECCIÓN VIII Del Reingreso

Artículo 66.- El personal operativo podrá separarse voluntariamente de sus cargos por la causal ordinaria de la renuncia voluntaria a que se refiere el procedimiento de separación y retiro.

Artículo 67.- El personal operativo podrá reingresar al servicio por una única ocasión, siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la renuncia voluntaria del personal operativo y cuando reúna los siguientes requisitos:

- I. Que acredite un curso de formación inicial policial o afín, de Procuración de Justicia o de Seguridad Pública Federal, Estatal o Municipal.;
- II. Que exista acuerdo favorable por parte de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera;
- III. Que la separación del cargo haya sido voluntaria;
- IV. Que exista plaza vacante o de nueva creación;
- V. No haber sido condenado con sentencia ejecutoriada por delito doloso ni estar sujeto a proceso penal;
- VI. No haber sido destituido o inhabilitado como servidor público, sin que la autoridad competente revocara o anulara dicha sanción.
- VII. Que presente y acredite los requisitos y exámenes relativos al procedimiento de selección y evaluación por el Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro; y
- VIII. Acreditar la evaluación del desempeño, que contemplará el tiempo de permanencia en el servicio hasta la fecha de su renuncia.

Artículo 68.- Para efectos de reingreso, el personal operativo que se hubiere separado voluntariamente del servicio mantendrá, en todo caso, la categoría, jerarquía y el grado que hubiere obtenido durante su carrera, siempre y cuando la plaza respectiva se encuentre vacante.

CAPÍTULO III

Del Proceso de la Permanencia y Desarrollo

Artículo 69.- El proceso de permanencia y desarrollo se integra invariablemente de los procedimientos de: Formación Continua, Evaluación del Desempeño, Estímulos, Promoción, Renovación de la Certificación y Licencias, Permisos y Comisiones.

Artículo 70.- La permanencia es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en el presente Reglamento para continuar en el servicio activo en la Secretaría. Por tanto, son requisitos de permanencia los siguientes:

- I. Ser de notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso;
- II. Mantener actualizado su Certificado Único Policial;
- III. No superar la edad máxima de retiro que establezcan las disposiciones aplicables;
- IV. Acreditar que ha concluido, al menos, los estudios siguientes:
 - a) En el caso de integrantes de las áreas de investigación: enseñanza superior, equivalente u homologación por desempeño.
 - b) Tratándose de integrantes de las áreas de prevención: enseñanza media superior o equivalente;
 - c) En caso de integrantes de las áreas de reacción: estudios correspondientes a la enseñanza media básica;

- V. Aprobar los cursos de formación, capacitación y profesionalización;
- VI. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;
- VII. Aprobar las evaluaciones del desempeño;
- VIII. Participar en los procesos de promoción o ascenso que se convoquen, conforme a las disposiciones aplicables;
- IX. Abstenerse de consumir sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- X. No padecer alcoholismo;
- XI. Someterse a exámenes para comprobar la ausencia de alcoholismo;
- XII. Someterse a exámenes para comprobar el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- XIII. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público;
- XIV. No ausentarse del servicio sin causa justificada, por un lapso de tres días consecutivos o de cinco días discontinuos dentro de un periodo de treinta días, y
- XV. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.

SECCIÓN I

De la Formación Continua

Artículo 71.- La formación continua es Proceso para desarrollar al máximo las competencias de los integrantes de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario que comprende las etapas de:

- I. Actualización.- Proceso permanente que permite al personal asegurar, mantener y perfeccionar el dominio de conocimientos y habilidades para sus funciones y responsabilidades. Posibilita su desarrollo en el Servicio Profesional de Carrera, al permitirle ascender en los niveles jerárquicos de acuerdo al área operativa en la que presta sus servicios.
- II.- Especialización.- Proceso de aprendizaje en campos de conocimiento particulares, que sean requeridos conforme al área de responsabilidad, destrezas y habilidades precisas o específicas de los elementos.
- IV.- Alta Dirección.- Conjunto de programas educativos de alto nivel teórico, metodológico y técnico, orientado a la preparación y desarrollo de competencias, capacidades y habilidades para la planeación, dirección, ejecución, administración y evaluación de los recursos y medios que sustentan las funciones y actividades de las instituciones de seguridad pública.

Artículo 72.- La formación continua busca el desempeño profesional del personal operativo de carrera en todas sus categorías y grados, a través de procesos dirigidos a la actualización de sus conocimientos, al desarrollo y perfeccionamiento de sus habilidades, destrezas y actitudes necesarias para responder adecuadamente a la demanda social de preservar la seguridad pública, garantizando los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

Artículo 73.- Como requisito de permanencia y promoción dentro de la Evaluación del Desempeño, el personal operativo deberá acreditar como mínimo 60 horas de curso de formación continua anuales en el período correspondiente a la evaluación.

Artículo 74.- El personal operativo que haya concluido satisfactoriamente las actividades académicas de formación continua, tendrá derecho a obtener la certificación, título, constancia, diploma o reconocimiento que corresponda, expedido por la institución u organismo competente.

Artículo 75.- Las actividades de capacitación continua se realizarán a través de instancias y acciones académicas como carreras, diplomados, especialidades, cursos, seminarios, talleres, congresos, entre otros, que se impartan en las instituciones de formación y capacitación policial, así como en otras instituciones educativas nacionales e internacionales.

Artículo 76.- Los cursos que conformen la capacitación continua deberán responder al Plan Individual de Carrera de cada policía municipal.

Artículo 77.- Por medio de la Coordinación se establecerán los procedimientos que garanticen el derecho de los policías municipales de gozar de igualdad de oportunidades para recibir la capacitación continua.

SECCIÓN II

De la Evaluación del Desempeño

Artículo 78.- La Evaluación del Desempeño en el Servicio Profesional de Carrera es la actuación que los miembros de las instituciones de seguridad pública demuestran en el cumplimiento de sus obligaciones en el marco de su función, en la que confluyen el apego y respeto a los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, lo cual permite valorar, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del desarrollo y trayectoria de cada Policía.

Artículo 79.- Todo el personal sujeto al Servicio Profesional de Carrera está obligado a presentar la Evaluación del Desempeño en el momento y con la periodicidad que determinen las áreas competentes con estricto apego a la normatividad aplicable.

Artículo 80.- La vigencia de la evaluación del desempeño será de tres años, contados a partir de la fecha de aplicación.

Artículo 81.- En caso de que el resultado de la evaluación de Desempeño de un policía municipal no sea aprobatorio, se someterá las disposiciones mencionadas en Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en su artículo 88 en el apartado descrito como de permanencia.

Artículo 82.- La Evaluación del Desempeño estará a cargo de la Coordinación quien diseñará el Sistema Particular de Evaluación, con base en los requerimientos mencionados en el capítulo II artículo 7, del manual para la Evaluación del Desempeño del Personal de las Instituciones de Seguridad Pública y a continuación se refieren.

- I. Integración adecuada del expediente personal, con la siguiente información:
 - a) Documentos personales;
 - b) Síntesis curricular;
 - c) Documentación soporte de perfil profesional;
 - d) En su caso, antecedentes laborales en otras corporaciones;
 - e) Documentos de adscripción;
 - f) Resultados de evaluaciones de ingreso;
 - g) Resultados de la formación inicial;
 - h) Hoja de alta;
 - i) Comprobantes de actualización recibida;
 - j) Comprobantes de capacitación especializada recibida;
 - k) Record de inasistencia;
 - l) Record de sanciones; y
 - m) Record de reconocimientos.

- II. Destinar los espacios e instalaciones necesarias en la corporación para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño.
- III. Instalar las herramientas o software necesario para llevar a cabo la evaluación.
- IV. Capacitar a los servidores públicos que operarán el software.
- V. Destinar el equipo de cómputo necesario para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Artículo 83.- La Comisión aplicara el Manual para la Evaluación del Desempeño del Personal de las Instituciones de Seguridad Pública, el cual es elaborado y aprobado por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Artículo 84.- La Comisión de Servicio de Carrera entregará los resultados de las evaluaciones a la instancia responsable de realizar la carga en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.

Artículo 85.- La Secretaria a través de la Comisión realizara análisis por frecuencia de resultados clasificándolos por áreas de impacto, tales como promoción, estímulos, recompensas y reconocimientos, régimen disciplinario, permanencia y profesionalización, para aplicar las medidas disciplinarias, correctivas y preventivas que induzcan al elemento a alcanzar el cumplimiento y respeto de los principios constitucionales.

SECCIÓN III De los Estímulos y Condecoraciones

Artículo 86.- Los estímulos tienen como objeto fomentar la calidad, efectividad, lealtad e incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo entre los policías municipales en activo, mediante el reconocimiento de sus méritos y acciones relevantes que sean reconocidas y debidamente demostrables así como documentadas.

Artículo 87.- La Comisión aprobará el manual y las políticas para el otorgamiento de estímulos a favor de los policías municipales, lo cual será desarrollado a través de la Coordinación.

Artículo 88.- El régimen de estímulos dentro del servicio comprende el "Premio al Policía del Año", las recompensas, condecoraciones, menciones honoríficas, distintivos y reconocimientos, por medio de los cuales gratifica, reconoce y promueve la actuación heroica, ejemplar, sobresaliente, de probado valor, productividad e iniciativa, discrecionalidad y confidencialidad respecto de sus funciones sustantivas y demás actos meritorios del policía municipal.

Artículo 89.- Las acciones de los policías municipales que se propongan para recibir algún estímulo serán motivo de un solo reconocimiento de los contemplados en este procedimiento, pero no impedirá el otorgamiento de algún otro u otros reconocimientos, por parte de otras instituciones, asociaciones u organismos nacionales, o internacionales.

Artículo 90.- Todo estímulo otorgado por la corporación será acompañado de una constancia escrita que acredite el otorgamiento y, en su caso, la autorización de aportación de la condecoración o distintivo correspondiente.

Artículo 91.- Si un policía municipal pierde la vida al realizar actos que merecieran el otorgamiento de algún estímulo, la Comisión resolverá sobre el particular, a fin de conferírsele a título *post mortem* a sus deudos.

Artículo 92.- Los estímulos a que se pueden hacer acreedores los policías son:

- I. Premio al Policía del Año: Premio otorgado por la Sociedad Organizada en la Entidad; y
- II. Condecoración: Es la presea o joya que galardona un acto o hechos destacados y relevantes del Policía Municipal en activo, siendo las siguientes:

- A. Mérito Policial: La condecoración al mérito policial, se otorgará en primera y segunda clase, a los policías municipales que realicen los siguientes actos:
1. Actos de relevancia excepcional en beneficio de la corporación;
 2. Actos de reconocido valor extraordinario y mérito en el desarrollo de las acciones siguientes:
 - a). Por su diligencia en la captura de delincuentes;
 - b). Por auxiliar con éxito a la población en general en accidentes o situaciones de peligro o emergencia, así como en la preservación de sus bienes;
 3. Actos en cumplimiento de comisiones de naturaleza excepcional y en condiciones difíciles;
 4. Actos consistentes en operaciones o maniobras de riesgo extraordinario;
 5. Actos que comprometan la vida de quien las realice, y
 6. Actos heroicos que aseguren conservar los bienes de la Nación, el Estado o el Municipio.

Se confiere a los policías en primera clase, por efectuar espontáneamente los actos referidos y en segunda clase, cuando su ejecución provenga del cumplimiento de una orden superior.

- B. Mérito Social: La condecoración al mérito social se otorgará a los policías municipales que se distingan por el cumplimiento excepcional en el servicio a favor de la comunidad, poniendo en alto el prestigio y dignidad de la corporación, mediante acciones que beneficien directamente a grupos de personas determinados.
- C. Mérito Ejemplar: La condecoración al mérito ejemplar se otorgará a los policías, que se distingan en forma sobresaliente en las disciplinas científica, artística o cultural y que sea de relevante interés, prestigio y dignidad para la corporación.
- D. Mérito Tecnológico: La condecoración al mérito tecnológico se otorgará en primera y segunda clase a los policías municipales que inventen, diseñen o mejoren algún instrumento, aparato, sistema o método, que sea de utilidad y prestigio para la corporación. Se confiere en primera clase a los policías municipales que sean autores de un invento o modificación de utilidad para la Nación, Estado o Municipio o para el beneficio institucional y, en segunda clase, a los que inicien reformas, métodos de instrucción o procedimientos que impliquen un progreso real para la corporación.
- E. Mérito Facultativo: La condecoración al mérito facultativo se otorgará a los policías municipales que se hayan distinguido por realizar en forma brillante su formación, obteniendo en todos los cursos primeros o segundos lugares.
- F. Mérito Docente: La condecoración al mérito docente se otorgará a los policías municipales que hayan desempeñado actividades docentes al interior de la corporación, o instituciones educativas donde sus servicios hayan sido requeridos, y su desempeño y profesionalismo exalte a la corporación.
- G. Mérito Deportivo: La condecoración al mérito deportivo se otorgará a los policías municipales de carrera que se distingan en cualquiera de las ramas del deporte, por su participación que en cualquier disciplina deportiva, a nombre de la corporación, ya sea en justas de nivel nacional o internacional, obtenga alguna presea.
- III. Recompensa: Es la remuneración de carácter económico que se otorga dependiendo de la disponibilidad presupuestal de la corporación, en base al Presupuesto de Egresos del Ejercicio Fiscal que corresponda, a fin de incentivar la conducta del personal operativo, creando conciencia de que el esfuerzo y sacrificio son honrados y reconocidos por la corporación.

SECCIÓN IV De la Promoción

Artículo 93.- La Comisión fomentará la vocación y permanencia de los Policías Municipales, mediante el establecimiento del sistema de promoción dentro del Servicio.

Artículo 94.- Para lo anterior, la Comisión a través de la Coordinación diseñará y operará lo dispuesto por las políticas del Sistema de Promoción de Grados por Competencia en el Servicio Profesional de Carrera.

Artículo 95.- 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.

Artículo 96.- Son requisitos para participar en la promoción:

- I. Estar en servicio activo y no encontrarse gozando de licencia;
- II. Conservar los requisitos de permanencia del Procedimiento de Reclutamiento;
- III. Presentar la documentación requerida para ellos, conforme al procedimiento y plazos establecidos en la convocatoria;
- IV. Contar con la antigüedad necesaria dentro del servicio;
- V. Aprobar las evaluaciones y exámenes que se señalen en la convocatoria; y
- VI. Los demás que se señalen en la convocatoria respectiva.

Artículo 97.- Para lograr la promoción, el personal operativo accederá por concurso de selección interna a la siguiente categoría, jerarquía o grado que les corresponda y de acuerdo al Plan Individual de Carrera.

Artículo 98.- Para participar en los concursos de desarrollo y promoción, el personal operativo deberá cumplir con los perfiles del grado por competencia y aprobar los requisitos de permanencia y sistema de evaluaciones.

Artículo 99.- Las promociones sólo podrán llevarse a cabo cuando exista una plaza vacante o de nueva creación para la categoría, jerarquía o grado superior inmediato correspondiente.

Artículo 100.- Al personal que sea promovido le será expedida su nueva categoría, jerarquía o grado, mediante la expedición de la constancia de grado correspondiente.

Artículo 101.- Cuando un policía municipal esté imposibilitado temporalmente por enfermedad acreditada por cualquier institución pública de salud, para participar total o parcialmente en las evaluaciones de promoción, tendrá derecho de presentarse una vez desaparecida esa causa, siempre que se encuentre dentro del periodo señalado, desde el inicio hasta la conclusión de las evaluaciones relativas a la promoción.

Artículo 102.- A las mujeres policías que reúnan los requisitos para participar en un procedimiento de promoción y que se encuentren en estado de gravidez, se les aplicarán las evaluaciones que determine la Comisión.

Artículo 103.- Los policías municipales 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. Inhabilitados por sentencia judicial ejecutoriada;
- II. Disfrutando de licencia para asuntos particulares;
- III. Sujetos a un proceso penal;
- IV. Desempeñando un cargo de elección popular, y
- V. En cualquier otro supuesto previsto aplicable.

SECCIÓN V

De la Renovación de la Certificación

Artículo 104.- La renovación de la Certificación será a cargo del Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro. con el objetivo de evaluar el debido cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como los internos de la corporación para continuar en el Servicio, cumpliendo con todos y cada uno de los Requisitos de Permanencia señalados en el artículo 65 del presente Reglamento.

Artículo 105.- La renovación de la Certificación se realizará cada tres años, o con mayor frecuencia a criterio de la Comisión, fundamentado y motivado que podrá solicitar al Centro de Control y confianza del Estado de Querétaro la evaluación para la permanencia del policía municipal, aun estando vigente la certificación, siendo el propio Centro quien determine su viabilidad.

Artículo 106.- El Policía Municipal que, sujeto a ser evaluado, no se presentara a la práctica de cualquiera de las evaluaciones normadas en este reglamento sin que mediara causa justificada a juicio de la Comisión, será considerado como no acreditado, dando lugar a las acciones correspondientes para ser retirado del Servicio.

Solamente podrá justificarse que los policías municipales no se presenten a las evaluaciones normadas por el presente reglamento si existiera imposibilidad física para ello por enfermedad, accidente, violencia o alguna causa análoga que resulte incontrastable, a juicio de la Comisión.

SECCIÓN VI

De las licencias, permisos y comisiones

Artículo 107.- Pueden otorgarse licencias temporales a los policías para separarse del servicio, a fin de atender necesidades o problemas de carácter personal o familiar, contingencias o imprevistos que requieran su presencia, así como en aquellos casos en que con motivo de una oferta de trabajo con responsabilidad directiva y funciones estrictamente relacionadas con el rubro de la seguridad, sean requeridos sus servicios por entidades, dependencias u organismos de la administración pública federal, estatal o municipal. Dichas licencias pueden ser ordinarias, extraordinarias o de trabajo.

Artículo 108.- La licencia ordinaria es la que se concede a solicitud del interesado, de acuerdo con las necesidades del servicio, para atender asuntos personales, y estará sujeta a las siguientes reglas:

- I. Sólo podrá ser concedida por el Secretario, con el visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos;
- II. Únicamente podrá otorgarse una vez cada 365 días naturales, siempre que no exista nota desfavorable en el expediente del solicitante, con separación de cuando menos seis meses entre una y otra licencia.
- III. La licencia podrá ser de hasta treinta días, para los que tengan un año de servicio; hasta de noventa días para los que tengan entre uno y cinco años de servicio; hasta de ciento ochenta días a los que tengan más de cinco años de servicio;
- IV. En las licencias mayores de tres días, el personal dejará de recibir sus percepciones;
- V. Para el otorgamiento de las licencias que refiere el presente artículo deberá verificarse que las mismas no interfieran con las actividades de la Institución Policial.

Artículo 109.- La licencia extraordinaria se concede por padecer accidentes o enfermedades profesionales o no profesionales, por alumbramiento de hijos del policía municipal o por la pérdida de familiares, conforme a las siguientes reglas:

- I. Por accidentes o enfermedades no profesionales, comprobadas mediante certificado médico expedido por un servicio de salud público en la que el policía municipal se encuentre inscrito por la corporación, de acuerdo con lo siguiente:
 - a) Si el policía municipal tiene por lo menos seis meses de servicio, podrá gozar de hasta quince días con goce íntegro de sus percepciones; hasta quince días más, con goce de la mitad de la percepción y hasta un mes más, sin goce de percepción;
 - b) Los que tengan de cinco a diez años de servicio, podrán gozar de hasta treinta días con goce íntegro de sus percepciones; hasta treinta días más con goce de la mitad de la percepción y hasta sesenta días más sin goce de percepción; y
 - c) Los que tengan más de diez años de servicio, podrán gozar de hasta cuarenta y cinco días con goce íntegro de sus percepciones; cuarenta y cinco más con goce de la mitad de la percepción, y noventa más sin goce de percepción, salvo en aquellos casos especiales, en los que el dictamen médico recomiende mayor tiempo;
 - d) Concluidos los términos anteriores, sin que el policía municipal haya reanudado su servicio, se turnará el caso a la autoridad administrativa competente para que resuelva conforme a derecho;
 - e) Los cómputos de los términos anteriores se harán por servicios continuos o cuando, de existir una interrupción en la prestación de los servicios, no sea mayor de seis meses.
- II. Por enfermedades profesionales o accidentes con motivo del servicio, también acreditadas mediante certificado médico expedido por la institución de salud pública a que esté inscrito el policía municipal, se otorgarán con goce de percepción durante todo el tiempo que sea necesario para el restablecimiento de la salud del policía municipal;
- III. En caso de alumbramiento de hijos del personal operativo, el varón tendrá derecho a licencia con goce de su remuneración, por cinco días; las mujeres, en caso de alumbramiento, gozarán de 90 días de licencia con goce de sueldo;
- IV. Cuando algún policía municipal obtenga en adopción a un menor o incapaz, los varones gozarán de 5 días naturales de licencia con goce de sueldo; las mujeres de 15 días naturales; y
- V. Por el deceso de familiares del policía municipal en línea recta ascendente o descendente, hasta el segundo grado; o colateral hasta el segundo grado, el policía tendrá derecho a licencia con goce de su remuneración por tres días.

Artículo 110.- Sólo el Secretario podrá otorgar al personal operativo de carrera policial la licencia de trabajo, para funciones estrictamente relacionadas con el rubro de la seguridad en entidades, dependencias u organismos de la administración pública federal, estatal o municipal. El personal con licencia de trabajo estará obligado a sujetarse a los lineamientos disciplinarios de la institución que lo reciba.

Artículo 111.- Durante la licencia de trabajo, quedan definitivamente suspendidas las obligaciones de la corporación, respecto al pago de remuneraciones u otras contraprestaciones de contenido patrimonial.

Artículo 112.- El personal con licencia de trabajo tendrá vigentes sus derechos de acumulación de antigüedad y para efectos de promoción y ascenso en la carrera policial. Los plazos de permanencia en el grado, se interrumpen durante el tiempo de la comisión.

Artículo 113.- La licencia de trabajo tendrá una duración máxima de un año. Al término de este tiempo, el interesado deberá reportarse con el Secretario, quien podrá ratificar la licencia hasta por dos años más, al término de los cuales el personal deberá reintegrarse a sus labores en la Corporación.

Artículo 114.- Si en el lugar donde el policía haga uso de su licencia ordinaria se localizan instalaciones de la corporación, deberá reportarse ante el responsable de dichas instalaciones.

Artículo 115.- En caso de que el policía requiera una prórroga de la licencia otorgada, cuando sea ordinaria, lo solicitará por escrito al Secretario, con antelación al vencimiento respectivo.

Artículo 116.- Las solicitudes de otorgamiento o prórroga de licencia ordinaria, serán resueltas de plano y en forma inatacable por el Secretario, dentro de los 5 días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la solicitud, salvo cuando se funden en un impedimento médico dictaminado por una institución de salud oficial, en cuyo caso no procederá la negativa. Todo otorgamiento de licencia ordinaria será comunicado por la Coordinación Administrativa de la Corporación.

Artículo 117.- Las licencias extraordinarias serán tramitadas ante la Secretaria.

Artículo 118.- El permiso es la autorización por escrito que el Secretario podrá otorgar a un Policía para ausentarse de sus funciones, con goce de sueldo, en un término no mayor a 3 días consecutivos y hasta por 3 ocasiones en 1 año(s), con intervalos de un mes dando aviso a la Coordinación Administrativa y Dirección de Recursos Humanos del Municipio.

Artículo 119.- La Comisión es la instrucción por escrito o verbal que el superior Jerárquico da un integrante del Servicio 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.

CAPÍTULO IV Del Proceso de Separación

Artículo 120.- La separación es el acto mediante el cual el Municipio, a través de la Corporación, da por terminada la relación laboral, cesando los efectos del nombramiento entre esta y el policía municipal, de manera definitiva dentro del Servicio y comprende:

- I. El Régimen Disciplinario.
- II. El Recurso de Rectificación.

Artículo 121.- Las causales de separación del policía municipal de la Corporación son Ordinarias y Extraordinarias.

Artículo 122.- Las causales Ordinarias de separación del Servicio son:

- I. La renuncia formulada por el policía;
- II. La incapacidad permanente para el desempeño de sus funciones;
- III. La pensión por jubilación, por retiro, edad y tiempo de servicio, invalidez, cesantía en edad avanzada e indemnización global, y;
- IV. La muerte del policía.

Artículo 123.- Son causales Extraordinarias de separación del Servicio el incumplimiento de los requisitos de ingreso y permanencia que debe de mantener en todo tiempo el policía.

Artículo 124.- La separación del Servicio para el personal operativo de la corporación, por el incumplimiento de los requisitos de permanencia, se realizará mediante el siguiente procedimiento:

- I. El superior jerárquico deberá presentar queja fundada y motivada ante la Comisión, en la cual deberá señalar el requisito de ingreso o permanencia que presuntamente haya sido incumplido por el policía municipal, adjuntando los documentos y demás pruebas que considere pertinentes.
- II. La Comisión notificará la queja al policía municipal y lo citará a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la citación, para que manifieste lo que a su derecho convenga, adjuntando los documentos y demás elementos probatorios que estime procedentes;

- III. El superior jerárquico podrá suspender temporalmente al policía municipal, siempre que a su juicio así convenga para el adecuado desarrollo del procedimiento o para evitar que siga causando perjuicio o trastorno al Servicio, a la Corporación o al Municipio, hasta en tanto la Comisión resuelva lo conducente;
- IV. Una vez desahogada la audiencia y agotadas las diligencias correspondientes, la Comisión resolverá sobre la queja respectiva. El presidente de la Comisión podrá convocar a sesiones extraordinarias cuando este considere pertinente; y
- V. Contra la resolución de la Comisión no procederá recurso administrativo alguno.

Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderá por superior jerárquico al Secretario de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Tequisquiapan, Querétaro.

Artículo 125.- En el caso de separación, remoción, baja o cese o cualquier otra forma de terminación del servicio que haya sido injustificada, la Corporación sólo estará obligada a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reinstalación.

Artículo 126.- La Remoción es la terminación de la relación laboral entre la Corporación y el Policía Municipal, sin responsabilidad para aquélla.

Artículo 127.- Son causa de remoción el incumplimiento de los requisitos de ingreso y de permanencia a la Corporación.

Artículo 128.- El procedimiento de remoción se realizará conforme a lo siguiente:

- I. Se iniciará de oficio o por denuncia presentada por el superior jerárquico, ante la Comisión, quien será la encargada de la instrucción del procedimiento:
- II. Las denuncias que se formulen deberán estar apoyadas en pruebas documentales o elementos probatorios suficientes para presumir la responsabilidad del policía municipal denunciado.
- III. Se enviará una copia de la denuncia y sus anexos al policía municipal, para que en un término de 10 diez días hábiles a partir de su notificación, formule un informe sobre los hechos y rinda las pruebas correspondientes. El informe deberá referirse a todos y cada uno de los hechos comprendidos en la denuncia, afirmándolos, negándolos, expresando que los ignore por no ser propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Se presumirán confesados los hechos de la denuncia sobre los cuales el denunciado no suscitare explícitamente controversia, salvo prueba en contrario;
- IV. Se citará al policía municipal a una audiencia en la cual se desahogarán las pruebas respectivas, si las hubiere, y se recibirán sus alegatos, por sí o por medio de su defensor;
- V. Una vez verificada la audiencia y desahogadas las pruebas, la Comisión resolverá en sesión sobre la inexistencia de la responsabilidad o imponiendo al responsable la sanción de remoción. La resolución se le notificará personalmente al interesado.
- VI. Si del informe o de los resultados de la audiencia no se desprenden elementos suficientes para resolver o se advierten otros que impliquen nueva responsabilidad a cargo del policía municipal denunciado o de otras personas, se podrá disponer la práctica de investigaciones y acordar, en su caso, la celebración otra u otras audiencias, y
- VII. En cualquier momento, previo o posterior a la celebración de la audiencia, el superior jerárquico, podrá determinar la suspensión temporal del policía municipal, siempre que a su juicio así convenga para la conducción o continuación de las investigaciones, la cual cesará si así lo resuelve la Comisión, independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere este

artículo. La suspensión no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute, lo cual se hará constar expresamente en la determinación de la misma.

- VIII. Si el Policía suspendido conforme a esta fracción no resultare responsable será restituido en el goce de sus derechos.

SECCIÓN I

Del Régimen Disciplinario

Artículo 129.- El régimen disciplinario es un procedimiento que busca asegurar que la conducta de los Policías Municipales sea apegada a derecho, a los altos conceptos del honor, la justicia y la ética y a los principios de actuación de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez, siendo la autoridad competente para sancionar la Comisión de Honor y Justicia.

Artículo 130.- El régimen disciplinario comprenderá: deberes, correcciones disciplinarias, principios de actuación, leyes, sanciones aplicables, y procedimientos para su aplicación, al policía que viole las disposiciones de este ordenamiento, sujetándose a la normatividad aplicable.

Artículo 131.- El régimen disciplinario permite aplicar las sanciones y correcciones disciplinarias a que se haga acreedor el Policía Municipal que transgreda los principios de actuación, falte a sus deberes y obligaciones, viole las leyes y normas disciplinarias aplicables.

Los procedimientos disciplinarios serán sustanciados por la Coordinación Jurídica quien iniciará la indagatoria correspondiente y, una vez concluida, presentará la Comisión de Honor y Justicia el resolutivo de sus actuaciones.

Concluido lo anterior serán notificados los policías municipales para que comparezcan ante la Comisión de Honor y Justicia, respetándose su garantía de audiencia, y ofrezcan los medios de prueba que a su derecho convengan, en términos de la Ley de Procedimientos Administrativos del Estado de Querétaro.

Artículo 132.- Son faltas a los deberes y obligaciones del Servicio, con independencia de las demás normas y disposiciones aplicables al Personal Operativo, las siguientes:

- I. Faltar a su servicio por más de tres ocasiones en un periodo de treinta días naturales, sin permiso o causa justificada;
- II. Acumular más de ocho inasistencias injustificadas durante un año;
- III. Dictar o ejecutar órdenes que constituyan un delito o que, conociéndolas, no las hiciera del conocimiento del superior jerárquico de quien las dicte o ejecute;
- IV. Incurrir en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra superiores jerárquicos, compañeros, los familiares de unos u otros o contra los ciudadanos, dentro o fuera de las horas de servicio;
- V. Portar el arma de cargo fuera del horario o lugar de servicio;
- VI. Poner en peligro a los particulares por imprudencia, descuido, negligencia o abandono del servicio sin justificación alguna;
- VII. Abstenerse de cumplir o abusar de sus facultades como servidor público, con el fin de obtener beneficios por sí o por interpósita persona;
- VIII. Asistir a sus labores bajo el influjo de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes o por consumirlas durante el servicio, dentro o fuera de su centro de trabajo;

- IX. Negarse a cumplir la sanción o el correctivo disciplinario que le fuera impuesto;
- X. Desacatar injustificadamente las órdenes de sus superiores o incitar a sus compañeros a hacerlo;
- XI. Negar la información oficial que le sea solicitada por autoridades y órganos públicos autorizados;
- XII. Revelar asuntos secretos o reservados de los que tenga conocimiento, salvo orden de autoridad competente y en general todo aquello que afecte directamente la seguridad de la corporación o la integridad física de cualquier persona;
- XIII. Trafique o proporcione información de exclusivo uso de la Corporación, ya sea para beneficio personal, de terceros o en perjuicio de cualquier persona;
- XIV. Entregar o utilizar documentación alterada o falsa para fines de ingreso, promoción o cualquier trámite dentro de la Corporación;
- XV. Hacer anotaciones falsas o impropias en documentos de carácter oficial;
- XVI. Firmar por otro Policía Municipal la lista de asistencia o permitir a otra persona suplantar su firma en las mismas;
- XVII. Aplicar a sus subalternos, en forma dolosa o reiterada, correctivos disciplinarios notoriamente injustificados;
- XVIII. Solicite u otorgue dádivas a consecuencia de la asignación de comisiones, por el uso de equipo o el goce de las prestaciones a que todo policía tiene derecho;
- XIX. Sustraer, ocultar intencionalmente o causar dolosamente daño al equipo de trabajo que hubiere recibido para el desempeño de su función, al de sus compañeros y demás personal de la Corporación;
- XX. Perder o dañar el armamento y equipo a su cargo de manera dolosa;
- XXI. Violentar los derechos fundamentales o la integridad de las personas detenidas;
- XXII. Sustraiga, oculte, extravíe, altere o dañe cualquier documento, prueba o indicio de probables hechos delictivos o faltas administrativas;
- XXIII. Reincidir en conductas leves o contar con más de dos suspensiones en un periodo de dos años;
- XXIV. Manifestar públicamente su inconformidad contra las políticas de la Corporación sin antes agotar las instancias o canales autorizados;
- XXV. Por infracciones o faltas a los deberes establecidos en la presente Ley y a los demás ordenamientos aplicables;
- XXVI. Por actos u omisiones de los que puedan derivarse probables responsabilidades penales o administrativas;
- XXVII. Por las demás que por su naturaleza resulten de igual o mayor gravedad a las enunciadas en las fracciones anteriores; y
- XXVIII. Por falta de uno de los requisitos de permanencia establecidos en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y la Ley de Seguridad Pública del Estado de Querétaro.

Artículo 133.- La Comisión de Honor y Justicia elaborará el Catálogo de faltas administrativas y disciplinarias para la Policía Municipal en el Servicio.

Artículo 134.- Las sanciones que serán aplicables al policía responsable son:

- I. Correctivos disciplinarios:
 - a) Amonestación; y
 - b) Arresto de 6 hasta 36 horas.
- II. Sanciones:
 - a) Suspensión sin goce de sueldo de 15 y hasta por 180 días naturales;
 - b) Destitución; e
 - c) Inhabilitación.

Artículo 135.- La amonestación es el acto por el cual se advierte al Policía sobre la acción u omisión indebida en que incurrió en el ejercicio de sus funciones. Mediante ella, se le informa de las consecuencias de su infracción y se le exhorta a que enmiende su conducta para no incurrir en una nueva infracción, apercibiéndolo de que, en caso contrario, se hará acreedor a una sanción mayor. La aplicación de esta sanción se hará en términos que no denigren al policía, en público o privado.

Artículo 136.- La suspensión es la interrupción de la relación laboral existente entre el Policía Municipal y la Corporación, misma que no excederá de quince días,

Artículo 137.- Los Policías Municipales que estén sujetos a proceso penal como probables responsables de delito doloso, o culposo calificado como grave por la Ley, serán, en todo caso, suspendidos por la Comisión, desde que se dicte el auto de formal prisión o de sujeción a proceso y hasta que se emita sentencia ejecutoriada. En caso de que ésta fuese condenatoria serán removidos; si por el contrario, fuese absolutoria solo procederá su indemnización.

Artículo 138.- En todo caso, como probable responsable, el Policía Municipal tendrá expedita la vía para interponer el recurso correspondiente.

Artículo 139- Son correcciones disciplinarias los arrestos administrativos, que se imponen a policías, cuyos actos u omisiones sólo constituyan faltas menores en el cumplimiento de la disciplina.

Artículo 140.- Los arrestos al Personal Operativo se aplicarán por los motivos siguientes:

- I. No presentarse a los ejercicios deportivos;
- II. Por no rendir su tarjeta informativa a su superior jerárquico;
- III. Por dañar el equipo de comunicación, transporte, computación, armas y todo aquel bien que esté bajo su resguardo;
- IV. Por hacer manifestaciones en los medios de comunicación escritos o electrónicos que afecten la imagen de la corporación;
- V. Por no presentarse en su turno a laborar;
- VI. Por no presentarse con el uniforme completo; y
- VII. Por no presentarse al pase lista del turno en que labora.

Artículo 141.- Los arrestos serán aplicados, de conformidad con la gravedad de la falta, en la forma siguiente de 6, 12, 24 o 36 horas.

El elemento sancionado se presentará en el lugar que indique el Secretario, para cumplir su arresto, generando la nota correspondiente para que se incluya en su expediente personal.

Artículo 142.- En todo caso el policía que se inconforme con la corrección disciplinaria impuesta, será oído en audiencia, dentro de las 24 horas siguientes, por quién haya graduado la sanción o la corrección disciplinaria.

Artículo 143.- Sin mayor trámite se procederá a resolver lo conducente y contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

SECCIÓN II

Del Recurso de Rectificación

Artículo 144.- En contra de la suspensión, el policía podrá interponer el recurso de rectificación ante la Comisión de Honor y Justicia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación.

Artículo 145.- A fin de otorgar al Cadete y al Policía Municipal seguridad y certidumbre jurídica en el ejercicio de sus derechos, éstos podrán interponer el recurso de Rectificación.

Artículo 146.- La Comisión acordará si es o no de admitirse el recurso interpuesto. Si determina esto último, sin mayor trámite ordenará que se proceda a la ejecución de su resolución y no habrá consecuencia jurídica para el Cadete o el Policía Municipal.

Artículo 147.- En caso de ser admitido el recurso, la Comisión señalará día y hora para celebrar una audiencia en la que el Cadete o Policía Municipal inconforme podrán alegar, por sí o persona de su confianza, lo que a su derecho convenga. Hecho lo anterior, se dictará la resolución respectiva dentro del término de 10 días hábiles. En contra de dicha resolución ya no procederá recurso alguno.

Artículo 148.- El recurso de rectificación seguirá el siguiente procedimiento:

- I. El Cadete o Policía Municipal interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los agravios que fueron causados y las pruebas que considere pertinentes, siempre y cuando estén relacionadas con los puntos controvertidos;
- II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos, siendo inadmisibles las pruebas confesionales;
- III. Las pruebas documentales se tendrán por no ofrecidas por el Cadete o Policía Municipal, si no se acompañan al escrito en el que se interponga el recurso, y solo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente en que se haya originado la resolución que se recurre;
- IV. La Comisión podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, todas y cada una de las personas que hayan intervenido en la selección, en el desarrollo y promoción, en la aplicación de sanciones, correcciones disciplinarias, remoción y la separación;
- V. La Comisión acordará lo que proceda sobre la admisión del recurso y de las pruebas que hubiere ofrecido el Cadete o Policía Municipal, ordenando el desahogo de las mismas dentro del plazo de 5 días hábiles, y
- VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la Comisión dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de 3 días hábiles.
- VII. Por motivos de carga de trabajo de la Comisión podrá ampliar los términos para el desahogo de una prueba o para dictar su resolutive.

Artículo 149.- El recurso de Rectificación no se interpondrá en ningún caso, contra los criterios y contenidos de las evaluaciones de control de confianza que se hubieren aplicado.

Artículo 150.- La interposición del recurso no suspenderá los efectos de la sanción, pero tendrá por objeto que ésta no aparezca en el expediente u hoja de servicios del policía municipal de que se trate. Asimismo, si no resultare responsable, será restituido en el goce de sus derechos.

Artículo 151.- El recurso se resolverá en la siguiente sesión de la Comisión de Honor y Justicia y la resolución se agregará al expediente u hoja de servicio correspondiente.

Artículo 152.- La autoridad o el superior jerárquico que realice un acto ilegal o imponga indebidamente la suspensión y previa substanciación y resolución del recurso de rectificación ante la Comisión de Honor y Justicia, se hará acreedor a las sanciones que corresponda.

Artículo 153.- Para graduar con equidad la imposición de las sanciones, la Comisión tomará en consideración los siguientes factores:

- I. La gravedad de la falta;
- II. El grado del oficial infractor;
- III. La reincidencia de la falta;
- IV. La omisión de sus obligaciones en el servicio;

**TÍTULO CUARTO
DEL ORGANO COLEGIADO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PUBLICA**

**CAPÍTULO UNICO
DE LOS ORGANOS COLEGIADOS**

**SECCIÓN I
De la Comisión del Servicio Profesional de Carrera,**

Artículo 154.-La Comisión del Servicio de Carrera Policial es el órgano colegiado responsable de planear, coordinar, dirigir y supervisar la carrera policial, mediante el conocimiento y resolución de los procedimientos comprendidos en ésta, con excepción del régimen disciplinario.

Artículo 155.- La Comisión del Servicio Profesional de Carrera Policial contará con una Coordinación que será la responsable de establecer los mecanismos y acciones necesarias para garantizar la debida operación del Servicio Profesional de Carrera al interior de la Corporación mediante la vinculación y coordinación de las diferentes áreas competentes.

Artículo 156.- La Comisión tendrá las funciones siguientes:

- I. Coordinar y dirigir el Servicio, en el ámbito de su competencia;
- II. Aprobar y ejecutar todos los procesos y mecanismos del presente Reglamento, referentes a los procedimientos de planeación, reclutamiento, selección de aspirantes, formación inicial, ingreso, formación continua y evaluación para la permanencia, especializada, desarrollo y promoción; estímulos, separación y retiro.
- III. Evaluar todos los anteriores procedimientos a fin de determinar quiénes cumplen con los requisitos que se establecen en todos los casos;

- IV. Verificar el cumplimiento de los requisitos de ingreso y permanencia de los policías municipales, en todo tiempo y expedir los pases de examen para todas las evaluaciones;
- V. Aprobar directamente los mecanismos para el otorgamiento de estímulos a los policías municipales;
- VI. Resolver, de acuerdo a las necesidades y disponibilidades presupuestales de la corporación, la reubicación de los integrantes;
- VII. Proponer las reformas necesarias al Servicio;
- VIII. Conocer y resolver sobre el otorgamiento de constancias de grado;
- IX. Conocer y resolver las controversias que se susciten en materia del servicio, de asuntos que no se encuentren dentro del ámbito de competencia de la Comisión de Honor y Justicia;
- X. Establecer los Comités del Servicio que sean necesarios de acuerdo al tema o actividad a desarrollar, supervisando su actuación;
- XI. Participar en las bajas, la separación del servicio por renuncia, muerte o jubilación de los integrantes, así como por el incumplimiento de los requisitos de permanencia y la remoción que señala este Reglamento, con la participación que le corresponda a la Comisión de Honor y justicia
- XII. Coordinarse con todas las demás autoridades e instituciones, a cuya área de atribuciones y actividades correspondan obligaciones relacionadas con el Servicio, y
- XIII. Las demás que le señale este Reglamento, las disposiciones legales y administrativas aplicables y todas las que sean necesarias para el óptimo funcionamiento del Servicio.

Artículo 157.- La Comisión estará integrada de la siguiente forma:

- I. Un Titular, que será el Secretario, con voz y voto;
- II. Un Secretario Técnico, que será el Coordinador Jurídico de la Secretaria, con voz y voto;
- III. Un vocal, que será el Coordinador Administrativo de la Secretaria o el titular de la Dirección de Recursos Humanos con voz y voto;
- IV. Un vocal, que será el titular del órgano de control de la Secretaria, con voz y voto;
- V. Un vocal, que será el titular de la Coordinación de Asuntos internos y derechos Humanos de la Secretaria, con voz y voto;
- VI. Un vocal, que será un destacado Oficial de la Corporación, que haya sido condecorado en los términos previamente establecidos en este Reglamento, con voz y voto;
- VII. Un vocal, que será un Oficial de la Corporación, con voz y voto;

Artículo 158.- Los integrantes de la Comisión podrán designar representantes o suplentes con toma de decisiones.

Artículo 159.- La Comisión sesionará de manera ordinaria cada dos meses y de manera extraordinaria cuando el titular o tres cuartas partes de la misma lo soliciten, por causas extraordinarias o de interés al Servicio.

Artículo 160.- De cada sesión deberá levantarse el acta o minuta de la misma, quedando en resguardo del Secretario Técnico.

Artículo 161.- La Comisión será renovado o ratificado cada tres años, a partir de la fecha de integración.

SECCIÓN II

De la Comisión de Honor y Justicia.

Artículo 162.- La Comisión Honor y Justicia será el órgano colegiado responsable de imponer las sanciones que correspondan a la conducta del policía municipal.

Artículo 163.- La Comisión es competente para conocer, resolver y determinar todo lo relativo a:

- I. Conocer y resolver las infracciones o faltas en que incurran los policías, a los deberes y obligaciones previstos en el presente reglamento, así como en las normas disciplinarias de la Corporación;
- II. Determinar la aplicación de sanciones a los integrantes, de conformidad con el presente reglamento y demás ordenamientos aplicables, cuando resulte procedente;
- III. Resolver los recursos que interpongan los policías, en contra de las resoluciones emitidas por la propia Comisión de Honor y justicia o por la Comisión del Servicio Profesional de Carrera;
- IV. Autorizar y ordenar las investigaciones necesarias pertinentes a efecto de integrar los expedientes de sus elementos, los cuales serán remitidos -en su caso- a la Agencia del Ministerio Público y/o Autoridad competente; y

Artículo 164.- La Comisión, para imponer sanciones considerará las siguientes circunstancias:

- I. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra en la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan en cualquier forma las disposiciones de esta Ley o las que se dicten con base en ella;
- II. Las circunstancias socio-económicas del Policía Municipal;
- III. El grado en la estructura orgánica, los antecedentes y las condiciones del Policía Municipal;
- IV. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;
- V. La antigüedad en el servicio;
- VI. La reincidencia en el incumplimiento de los deberes y obligaciones; y
- VII. El monto del beneficio, daño o perjuicio económico derivado del incumplimiento de obligaciones.

ARTÍCULO 165.- La Comisión de Honor y Justicia estará integrado por:

- I. Un Titular, que será el Secretario, con voz y voto;
- II. Un Secretario Técnico, que será el Coordinador Jurídico de la Secretaría, con voz y voto;
- III. Un vocal, que será el Coordinador Administrativo de la Secretaría o el titular de la Dirección de Recursos Humanos con voz y voto;
- IV. Un vocal, que será el titular de la Coordinación de Asuntos internos y derechos Humanos de la Secretaría, con voz y voto;
- V. Un vocal, que será un destacado Oficial de la Corporación, que haya sido condecorado en los términos previamente establecidos en este Reglamento, con voz y voto;
- VI. Un vocal, que será un Oficial de la Corporación, con voz y voto;

Los vocales representantes de los integrantes de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, durará en su cargo un año, los cuales podrán ser reelectos por una sola ocasión.

Los integrantes de la Comisión de Honor y Justicia deberán excusarse de conocer de cualquier asunto, cuando exista parentesco consanguíneo en línea recta sin límite de grado, en línea colateral hasta el cuarto grado, por afinidad en línea recta sin límite de grado, colateral hasta el segundo grado o por alguna relación nacida por efectos religiosos, civiles o respetada por la costumbre o se encuentren en situación que afecte la imparcialidad y objetividad de su opinión.

Artículo 166.- La Comisión de Honor y Justicia determinará la aplicación de una suspensión temporal del policía municipal sujeto a procedimiento cuando considere que el mantenerlo activo puede afectar las condiciones del servicio o representa un riesgo para la sociedad.

Esta suspensión temporal tendrá carácter preventivo y subsistirá hasta que el procedimiento de que se trate quede total y definitivamente resuelto, a menos que la Comisión de Honor y Justicia considere que es procedente levantar la suspensión mediante resolución debidamente fundada y motivada.

La suspensión conlleva la cesación de su servicio, percepciones y prestaciones, pero en caso de que el elemento sea declarado sin responsabilidad por la Comisión de Honor y Justicia, se le reintegrarán las percepciones suspendidas y se le reincorporará a su puesto.

Artículo 167.- La Comisión de Honor y Justicia elaborará un archivo de sanciones e informará al Consejo Estatal de Seguridad Pública y a la Comisión de Carrera Policial sobre las resoluciones que emita, exponiendo las causas que las motivaron.

Artículo 168.- La disciplina es la base de la integración, funcionamiento y organización del servicio, por lo que los policías municipales deberán sujetar su conducta a la observancia de este procedimiento, las leyes, bandos de policía y gobierno, órdenes de sus superiores jerárquicos, así como a la obediencia y al alto concepto del honor, de la justicia y de la ética.

Artículo 169.- La disciplina comprende el aprecio de sí mismo, la pulcritud, los buenos modales, el rechazo a los vicios, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, el escrupuloso respeto a las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas y lo relativo al ceremonial y protocolo.

Artículo 170.- La disciplina demanda respeto y consideración mutua entre quien ostente una jerarquía y sus subordinados

Artículo 171.- La Comisión de Honor y Justicia implantará, desarrollará, operará y evaluará en forma permanente, un sistema integral de alertamiento temprano, prevención, detección, sanción, intervención y procesamiento de faltas policiales, que tendrá por objeto salvaguardar los principios esenciales de la actuación y la disciplina policial, velar por el honor, prestigio y eficiente funcionamiento de la corporación y de sus miembros y consolidar la confianza que la sociedad y las instituciones depositen en la Policía Municipal.

El Sistema a que se refiere este artículo trascenderá en su orientación, conducción y ejecución, el sólo propósito de los objetivos disciplinarios que le resultan inmediatamente inherentes, dotándosele de un valor estratégico para alcanzar el mejoramiento continuo de la corporación y el aprendizaje permanente de la institución.

Dicho Sistema será conducido, operado y supervisado por la Comisión de Honor y Justicia a través de todas las unidades administrativas de la Dirección que convergen en el desarrollo y gestión de la corporación policial, con la intervención directa de la Coordinación, como unidad de apoyo ejecutivo.

Artículo 172.- Para cumplir con su objeto, el Sistema Disciplinario se allegará de toda información sobre posibles faltas o infracciones, uniformándolo a través de la figura del reporte de conducta policial, con origen:

I. Interno, que procede de:

- a) Solicitudes de investigación oficiosa;
- b) Reportes disciplinarios del superior jerárquico responsable, con respecto a la actuación de sus inferiores;
- c) Reportes administrativos de la Dirección de Recursos Humanos o de la Secretaria, referentes al control del personal de la Corporación;
- d) Reportes especiales de las unidades internas de la Corporación, individual o colegiadamente responsables de ejercer auditorias operativas sobre la gestión policial; o
- e) Quejas o denuncias que promuevan los policías municipales, en contra de otros;

II. Externo, que procede de:

- a) Quejas o denuncias promovidas por individuos, organizaciones no gubernamentales u otras formas asociativas del sector privado; o
- b) Solicitudes de intervención o requerimientos expresos de otras autoridades competentes, con motivo de su conocimiento sobre hechos que impliquen posibles faltas a la disciplina policial.

Únicamente el Presidente Municipal o el Secretario podrán iniciar de manera oficiosa las investigaciones generales o específicas sobre conducta policial que consideren pertinentes, fundando y motivando la necesidad de la investigación.

Artículo 173.- La Secretaria pondrá a disposición permanente del público, medios accesibles y sencillos para presentar quejas o denuncias relativas a la actuación policial, a través de formatos escritos, vía telefónica, electrónica o mediante comparecencia personal, en cuyo caso, el personal responsable de la atención del quejoso le brindará el auxilio y la asistencia suficientes para facilitar el esclarecimiento de los hechos denunciados, orientándolo sobre los posibles resultados y los tiempos de respuesta a su queja.

Artículo 174.- El derecho de defensa del personal policial es inviolable durante el enjuiciamiento ante la Comisión de Honor y Justicia; para este efecto, el policía municipal será informado de las razones por las que se someta al procedimiento respectivo, se le facilitará la consulta del expediente en que se actúe y se le recibirán las pruebas que ofrezca en relación con los hechos que se le imputen, de conformidad con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 175.- La facultad de la Comisión de Honor y Justicia para imponer la sanción que corresponda, prescribirá en un año contado a partir de la primera audiencia de enjuiciamiento; dicha prescripción se interrumpirá por cada trámite que la Comisión de Honor y Justicia realice y le sea notificado al probable responsable.

Las suspensiones que otras autoridades competentes decretaren afectando el curso del procedimiento, interrumpirán el plazo por el tiempo que subsista la suspensión.

Artículo 176.- Los principios rectores del procedimiento ante la Comisión de Honor y Justicia, son:

- I. Inmediatez.- Consistente en procurar el conocimiento directo y personal de la Comisión de Honor y Justicia, respecto de los hechos e individuos sometidos a su valoración y enjuiciamiento.
- II. Concentración.- Consistente en procurar la mayor sumariedad de las actuaciones, para evitar la dilación de las resoluciones, lograr la economía procesal y evitar el rezago en la administración de la justicia administrativa; y
- III. Oralidad.- Consistente en procurar el predominio de la palabra hablada sobre la escrita, a efecto de garantizar el mayor conocimiento de la verdad.

La oralidad del proceso prevalece sin perjuicio de la constancia material de las actuaciones, que deberán asentarse por escrito sin excepción, llevando la firma de quien hubiere presidido la Comisión de Honor y Justicia y del Secretario Técnico del mismo, así como de aquellos que, en su caso, hubiesen tenido intervención en la

diligencia. Si los policías municipales o los terceros se negaren a firmar las actuaciones, se asentará constancia de ello, sin que dicha circunstancia afecte la validez del acto.

Artículo 177.- Las medidas preventivas o correctivas aplicables, pueden ser:

- I. Cambios de adscripción, tipo u horario de servicio;
- II. Restricciones de portación y uso de armamento y equipo;
- III. Evaluación e intervención psicológica y otras especializadas
- IV. Medidas de supervisión y vigilancia personalizada; y
- V. Solicitud de intervención o apoyo de otras autoridades competentes.

Artículo 178.- Los correctivos disciplinarios que el Secretario puede imponer al personal operativo de la corporación, son:

- I. La amonestación privada;
- II. La amonestación pública, frente al superior jerárquico del responsable y dos compañeros de su mismo grado; y
- III. El arresto, conforme a la Ley, que se compurgará en las instalaciones de la Corporación o fuera de ellas bajo adscripción a servicios especiales, respetándose en todo tiempo y circunstancia los derechos constitucionales del infractor.
- IV. Tiene la facultad de suspender hasta por 15 días hábiles sin goce de sueldo como medida disciplinaria, al o los elementos que infrinjan las disposiciones que marca el artículo 9 del presente Reglamento, notificando a los policías municipales para que conforme a derecho manifiesten lo que a su interés convenga.

Artículo 179.- Las amonestaciones se expresarán verbalmente, sin perjuicio de hacerlas constar por escrito, para que obren en los expedientes o registros correspondientes.

Artículo 180.- Toda sanción o corrección disciplinaria impuesta se hará constar en los expedientes u hojas de servicio de los policías, informándose asimismo a los órganos colegiados de la corporación, a la Coordinación y al Consejo Municipal de Seguridad Pública.

Artículo 181.- Los policías municipales afectados por las determinaciones de la Comisión de Honor y Justicia o de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, podrán oponerse a ellas dentro de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la notificación respectiva, mediante el recurso de revisión que resolverá en forma inatacable la Comisión de Honor y Justicia y se sustanciará, en lo adjetivo, en los mismos términos que se prevén para el recurso del mismo nombre, por la Ley de Procedimientos Administrativos del Estado de Querétaro.

Artículo 182.- Las sanciones solamente serán impuestas al policía municipal, mediante resolución formal de la Comisión de Honor y Justicia, por violaciones o faltas a los deberes establecidos en las leyes, el presente procedimiento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 183.- La ejecución de sanciones que realice la Comisión de Honor y Justicia se realizará sin perjuicio de las que corresponda aplicar, en su caso, a otra autoridad por la responsabilidad administrativa, civil o penal que proceda.

Artículo 184.- En el caso de la suspensión, el infractor quedará separado del servicio y puesto a disposición de personal, desde el momento en que se le notifique la fecha de la audiencia y hasta la resolución definitiva correspondiente.

Artículo 185.- En el caso de la suspensión, el infractor quedará separado del servicio desde el momento en que se le notifique la fecha de la audiencia y hasta la resolución definitiva correspondiente.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- Publíquese por una sola ocasión en la Gaceta Municipal y en el Periódico Oficial de Gobierno del Estado "La Sombra de Arteaga".

SEGUNDO.- El presente Reglamento iniciara su vigencia al día siguiente de su aprobación en Sesión de Cabildo derogándose a partir de ese momento cualquier norma de igual o menor jerarquía que se oponga al presente ordenamiento.

TERCERO.- Se autoriza e instruye al Secretario General del Ayuntamiento y Oficialía Mayor y Tesorería Municipal, que contarán con un plazo de dos meses a partir de la entrada en vigor de este Reglamento para adecuar la estructura orgánica de la Secretaria de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, a fin de aplicar y operar en forma debida el Servicio Profesional de Carrera Policial del Municipio de Tequisquiapan, Querétaro.

CUARTO.- Para efectos del personal en activo se dispondrá un periodo de migración que no excederá de un año para que el personal operativo de la Secretaria cumpla los siguientes criterios:

1. Que tengan las evaluaciones de control de confianza.
2. Que tengan la equivalencia a la formación inicial y;
3. Que cubran con el perfil de puesto con relación a la re nivelación académica.

Para tales efectos, una vez cumplido el plazo los elementos que no cubran con alguno de los criterios anteriormente mencionados quedarán fuera de la corporación.

QUINTO.- Se derogan los artículos del Reglamento Interior de la Dirección de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Tequisquiapan, Querétaro, que se opongan al presente reglamento.

**C. RAÚL ORIHUELA GONZÁLEZ
PRESIDENTE MUNICIPAL
TEQUISQUIAPAN, QRO.**

Rúbrica

**C. HÉCTOR CARBAJAL PERAZA
SECRETARIO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO
TEQUISQUIAPAN, QRO.**

Rúbrica

C. RAÚL ORIHUELA GONZÁLEZ, PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE TEQUISQUIAPAN, QUERÉTARO; EN EJERCICIO DE LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 149 DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO, PROMULGO EL PRESENTE "REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL DEL MUNICIPIO DE TEQUISQUIAPAN, QUERÉTARO", EN LA SEDE OFICIAL DE LA PRESIDENCIA MUNICIPAL A LOS TREINTA Y UN DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIECISEIS.

**C. RAÚL ORIHUELA GONZÁLEZ
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL
TEQUISQUIAPAN, QRO.**

Rúbrica

REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL DEL MUNICIPIO DE TEQUISQUIAPAN QRO.: PUBLICADO EN EL PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO "LA SOMBRA DE ARTEAGA", EL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2016 (P. O. No. 51)

**TRANSITORIOS
REFORMAS
14 de octubre de 2022
(P.O. No. 72)**

Primero.- La presente reforma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro "La Sombra de Arteaga" y en la Gaceta Municipal de Tequisquiapan, Querétaro.

Segundo.- Se derogan todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a la presente reforma.