



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

REGLAMENTO DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL
PARA EL MUNICIPIO DE MÉRIDA, YUCATÁN.

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada en Gaceta Municipal el 19-08-2024

AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA ESTADO DE YUCATÁN. LICENCIADO EN DERECHO RENÁN ALBERTO BARRERA CONCHA, PRESIDENTE MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA, A LOS HABITANTES DEL MUNICIPIO DEL MISMO NOMBRE, HAGO SABER: Que el Ayuntamiento que presido, en Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha quince de agosto del año dos mil catorce, con fundamento en los artículos 115, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 79 de la Constitución Política del Estado de Yucatán; 2, 40, 41, inciso A), fracción III, 56 fracciones I y II, 63 fracción III, 77, 78 y 79 de la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán, 30 y 31 del Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Mérida, aprobó el siguiente:

REGLAMENTO DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL
PARA EL MUNICIPIO DE MÉRIDA, YUCATÁN

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

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

Artículo 1.- El presente Reglamento es de carácter general, de interés público y observancia obligatoria para los elementos de la Dirección de la Policía Municipal de Mérida y tiene por objeto establecer las bases normativas para la organización, funcionamiento y regulación del Servicio Profesional de Carrera Policial.

Artículo 2.- El Servicio Profesional de Carrera Policial, es el mecanismo de carácter obligatorio y permanente que garantiza la igualdad de oportunidades en la selección, ingreso, formación, actualización, capacitación, permanencia, evaluación, reconocimiento, certificación, promoción y registro del desempeño del personal en activo y en la terminación de su carrera, de manera planificada y con sujeción a derecho con base en el mérito, la capacidad y la evaluación periódica y continua.

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

- I. **Municipio.-** Al Municipio de Mérida, Yucatán
- II. **Dirección.-** A la Dirección de Policía del Ayuntamiento del Municipio de Mérida;
- III. **Ley General.-** La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública;

REGLAMENTO DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL
PARA EL MUNICIPIO DE MÉRIDA, YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

-
- IV. **Ley Estatal.**- La Ley de Seguridad Pública del Estado de Yucatán;
- V. **Reglamento.**- Al presente Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial;
- VI. **Servicio.**- El Servicio Profesional de Carrera Policial;
- VII. **Sistema.**- El Sistema Nacional de Seguridad Pública;
- VIII. **Órgano colegiado.**- A la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia;
- IX. **Miembro del Servicio.**- El elemento de la Policía Municipal de Mérida, que forma parte del Servicio Profesional de Carrera Policial;
- X. **Director.**- Al Comisario - Director de la Policía Municipal de Mérida;
- XI. **Personal.**- El personal adscrito a la Policía Municipal de Mérida.
- XII. **Personal operativo.**- Personal de la Policía Municipal de Mérida que tiene la calidad de Policía;
- XIII. **Policía de carrera.**- La persona integrante de la Policía Municipal de Mérida que cumple con todos los requisitos que establece el Servicio Profesional de Carrera Policial;
- XIV. **Elemento.**- El Personal operativo en activo, adscrito a la Policía Municipal de Mérida
- XV. **Cadete.**- La persona que cumplió con los requisitos del procedimiento de selección y se encuentra inscrito en el proceso de formación inicial;
- XVI. **Aspirante.**- La persona que manifiesta su interés por ingresar al Servicio Profesional de Carrera Policial, a fin de incorporarse al procedimiento de selección;
- XVII. **Profesionalización.**- El proceso de capacitación integral constituido por la formación inicial, continua y especializada, orientada al desarrollo del personal inscrito en el Servicio Profesional de Carrera Policial;
- XVIII. **Plaza de nueva creación.**- La posición presupuestaria adicional al gasto regularizable que respalda un puesto, sólo puede ser ocupado por un servidor público a la vez, tiene una adscripción determinada y se crea cuando sea estrictamente indispensable, desde el punto de vista técnico y funcional, para la consecución de los objetivos institucionales del Servicio operativo;
- XIX. **Perfil del puesto.**- La descripción específica de los requisitos, habilidades y demás conocimientos que debe tener el personal del Servicio Profesional de Carrera Policial para el ejercicio de las funciones correspondientes a su categoría y grado;
- XX. **Plaza vacante.**- La posición presupuestaria incluida dentro del gasto regularizable que respalda un puesto que sólo puede ser ocupado por un integrante del Servicio de Carrera a la vez, con una adscripción determinada y que se encuentra desocupada por cualquier causal ordinaria o extraordinaria;
- XXI. **Registro Nacional.**- El Registro Nacional del Personal de Seguridad Pública.
- XXII. **Asimilados.**- Es el procedimiento por medio del cual se regula el ingreso de personal de las fuerzas armadas o otras Instituciones Policiales, a las filas de la Dirección, a partir de criterios generales que orienten la revalidación del antecedente académico y la experiencia que representa el perfil laboral de un individuo que aspira ingresar a la Carrera Policial.
- XXIII. **Sistema Integral de Desarrollo Policial.**- Es el conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los integrantes de las Instituciones
-



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Policiales de las áreas de operación y servicios, que tienen por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; elevar la profesionalización, fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia, así como garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales referidos en el artículo 6 de la Ley General.

- XXIV. **Secretariado.**- Al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
XXV. **CUIP.**- Clave Única de Identificación Personal.

Artículo 4.- El presente Reglamento tiene como fines, los siguientes:

- I. 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 corporaciones policiales;
- II. Promover la responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y la óptima utilización de los recursos asignados a la Dirección de la Policía Municipal de Mérida;
- III. Fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia, mediante la motivación y el establecimiento de un adecuado Sistema de Promociones que permitan satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y el reconocimiento del personal operativo de la Dirección de la Policía Municipal de Mérida;
- IV. Instrumentar e impulsar la capacitación y profesionalización permanente de los elementos de la Dirección de la Policía Municipal de Mérida para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios;
- V. Integrar la base de datos que contenga el historial del personal activo. La información será de carácter confidencial, registrada, actualizada y controlada por el Centro Nacional de Información en los términos que establece la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Artículo 5.- De conformidad con el artículo 75 de la Ley General; las Instituciones Policiales, para el mejor cumplimiento de sus objetivos, desarrollarán, cuando menos, las siguientes funciones:

- I. Investigación, que será la encargada de la investigación a través de sistemas homologados de recolección, clasificación, registro, análisis, evaluación y explotación de información;
- II. Prevención, que será la encargada de prevenir la comisión de delitos e infracciones administrativas, realizar las acciones de inspección, vigilancia y vialidad en su circunscripción, y
- III. Reacción, que será la encargada de garantizar, mantener y restablecer el orden y la paz públicos.

Artículo 6.- 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



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado el integrante. Se registrá por las normas mínimas siguientes:

- I. Se 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 si no ha sido debidamente certificado y registrado en el Sistema;
- IV. Sólo ingresarán y permanecerán aquellos aspirantes e integrantes que cursen y aprueben los programas de formación, capacitación y profesionalización;
- V. La permanencia de los integrantes está condicionada al cumplimiento de los requisitos que determine la Ley General;
- VI. Los méritos de los integrantes de la Dirección 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 la Dirección 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 Dirección;
- IX. Los integrantes de la Dirección 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 normatividad aplicable, 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 para desempeñar cargos administrativos o de dirección que el integrante llegue a desempeñar en las Instituciones Policiales. En ningún caso habrá inamovilidad en los cargos administrativos y de dirección.

En términos de las disposiciones aplicables, el Director, podrá designar a los integrantes en cargos administrativos o de dirección de la estructura orgánica; asimismo, podrá relevarlos libremente, respetando su grado policial y derecho inherente a la Carrera Policial.

Artículo 7.- Los principios rectores del Servicio Policial son: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, a través de los cuales debe asegurarse la certeza, objetividad, imparcialidad y eficacia, para salvaguardar la integridad, los derechos de las



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

personas, así como para preservar la libertad, el orden y la paz públicos, conforme a lo dispuesto por el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 8.- La Profesionalización, es el proceso permanente y progresivo de formación, integrado por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, establecidas, para el desarrollo máximo de competencias laborales, capacidades y habilidades de los integrantes del cuerpo policial.

Artículo 9.- Para los Convenios que se llegarán a celebrar con Instituciones de Seguridad Pública en cuanto al ingreso de policías de otras Instituciones, éstos sólo podrán ingresar en el cargo correspondiente al grado de Policía, Policía Tercero y Policía Segundo, observando los criterios establecidos en el Sistema Integral de Desarrollo Policial, con la salvedad de que haya plazas disponibles en razón de la vacancia de los puestos aprobados, sin considerar plazas de nueva creación; para el proceso de Asimilados, los policías y aspirantes que cuentan con formación militar, deberán acreditar contar con formación Inicial de academia policial y sólo así podrán acceder al cargo correspondiente al grado de Policía.

Artículo 10.- El Servicio funcionará mediante los siguientes procedimientos:

- I. Planeación;
- II. Reclutamiento;
- III. Selección de aspirantes;
- IV. Formación inicial;
- V. Ingreso;
- VI. Formación continua y especializada;
- VII. Evaluación para la permanencia;
- VIII. Desarrollo y promoción;
- IX. Estímulos;
- X. Sistema disciplinario;
- XI. Separación y retiro; y
- XII. Medios de impugnación.

Artículo 11.- El Municipio a través de la Dirección, y de sus órganos colegiados correspondientes, podrá emitir los lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos, así como las herramientas de los procedimientos que integran el Servicio, en coordinación con la autoridad competente.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 12.- La Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia establecerá la adecuada coordinación con los responsables de las áreas respectivas, para la mejor aplicación de todos los procedimientos que regulan el Servicio.

TÍTULO SEGUNDO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA

CAPITULO I

De los Derechos de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública

Artículo 13.- Con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, el miembro del Servicio gozará de los siguientes derechos:

- I. Recibir el nombramiento como miembro del Servicio;
- II. Estabilidad y permanencia en el Servicio en los términos y bajo las condiciones que prevén los procedimientos de formación inicial, ingreso, formación continua y especializada, evaluación para la permanencia, así como desarrollo y promoción, que establece la Ley General y demás disposiciones aplicables;
- III. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo y demás prestaciones acordes con las características del Servicio, su categoría, jerarquía o grado, acorde con lo establecido en la Ley General;
- IV. Gozar de las prestaciones de seguridad social que les correspondan;
- V. Recibir, sin costo alguno, el equipo de trabajo necesario para el debido ejercicio de sus funciones;
- VI. Recibir formación continua y especializada para el mejor desempeño de sus funciones;
- VII. Ser evaluado por segunda ocasión, previa asesoría correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en los procedimientos de formación continua y especializada;
- VIII. Ascender a una categoría, jerarquía o grado superior, cuando haya cumplido con los requisitos que establece la Ley General, el Sistema Integral de Desarrollo Policial y los requisitos de promoción establecidos en el presente reglamento y exista una plaza vacante o de nueva creación;
- IX. Gozar de los beneficios y prestaciones de seguridad social en términos de las disposiciones legales aplicables;
- X. Prestaciones Sociales y Culturales;
- XI. Acceder a las bibliotecas e instalaciones deportivas con que se cuente y gozar de un seguro de vida en términos de las disposiciones legales aplicables;
- XII. Ser recluso en lugares especiales cuando sea sujeto a prisión preventiva;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- XIII. Interponer los medios de impugnación contra actos u omisiones de órganos o autoridades relacionados con el Servicio;
- XIV. Recibir asesoría jurídica cuando, en ejercicio de sus funciones, se vea involucrado en algún problema legal con motivo de su función;
- XV. Abstenerse de cumplir órdenes contrarias a las disposiciones legales; y
- XVI. Los demás que establezcan las disposiciones aplicables y todos los procedimientos del Servicio.

Artículo 14.- Los miembros del Servicio sólo podrán portar las armas de cargo que les hayan sido autorizadas individualmente, o aquellas que se le hubiesen asignado en lo particular y que estén registradas colectivamente por la Secretaría de Seguridad Pública del Estado, de conformidad con la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos.

Artículo 15.- Las armas sólo podrán ser portadas durante el tiempo del ejercicio de sus funciones, o para un horario, misión o comisión determinados de acuerdo con los ordenamientos de la Dirección.

CAPITULO II

De las Obligaciones de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública

Artículo 16.- Los miembros del Servicio, deberán cumplir las obligaciones siguientes:

- I. Prestar auxilio a las personas amenazadas por algún peligro o que hayan sido víctimas de algún delito o falta administrativa. Su actuación será de acuerdo a la normatividad aplicable, congruente, oportuna y proporcional al hecho;
- II. Cumplir sus funciones con absoluta imparcialidad, sin discriminar a persona alguna por su raza, religión, sexo, condición económica o social, preferencia sexual, ideología política o por algún otro motivo;
- III. Abstenerse en todo momento y bajo cualquier circunstancia de infligir o permitir actos de tortura u otros tratos o sanciones crueles, inhumanos o degradantes, 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; en cuanto tenga conocimiento de ello, lo deberá denunciar inmediatamente ante la autoridad competente;
- IV. Abstenerse de participar en cualquier acto de corrupción, sujetándose a los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez;
- V. Velar por la vida e integridad física de las personas aseguradas en tanto se ponen a disposición de la autoridad competente;
- VI. Participar en misiones de coordinación con otras corporaciones policiales, así como brindarles, el apoyo que conforme a derecho proceda;
- VII. Obedecer las órdenes de sus superiores jerárquicos y cumplir con todas sus obligaciones, siempre y cuando sea conforme a derecho;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- VIII. Preservar el secreto de los asuntos que por razón del desempeño de su función conozcan, con las excepciones que determinen las leyes;
- IX. Ejercer su función con plena observancia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Constitución Política del Estado Yucatán, con apego al orden jurídico, respetando los derechos humanos amparados por éste y los tratados internacionales en los que México sea parte;
- X. Conducirse siempre con dedicación y disciplina sujetándose a los principios de la jerarquía y subordinación. En ningún caso, la obediencia debida podrá amparar órdenes que entrañen la ejecución de actos que manifiestamente vayan contra el derecho;
- XI. En el ejercicio de sus funciones, deberá actuar con la decisión necesaria, sin demora, cuando de ello dependa evitar un daño grave, inmediato e irreparable, rigiéndose al hacerlo por los principios de legalidad, necesidad y racionalidad en la utilización de la fuerza por los medios a su alcance;
- XII. Utilizar las armas en las situaciones en que exista un riesgo racionalmente grave para su vida, su integridad física o la de terceras personas, o en aquellas circunstancias que puedan suponer un grave riesgo para la seguridad ciudadana y de conformidad con los principios a que se refiere la fracción anterior;
- XIII. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Servicio;
- XIV. Participar en los programas de formación obligatoria a que se refieren los procedimientos de formación inicial, formación continua y especializada, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;
- XV. Fomentar la disciplina, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en su caso, en el personal bajo su mando;
- XVI. Portar su identificación oficial, así como los uniformes, insignias y equipo reglamentario que le ministre la corporación, mientras se encuentre en servicio;
- XVII. Mantener en buen estado el armamento, material, municiones y equipo que se le asigne con motivo de sus funciones, haciendo uso adecuado de ellos sólo en el desempeño del servicio. El uso de las armas se reservará exclusivamente para actos del servicio que así lo demanden;
- XVIII. Abstenerse de sustraer, ocultar, alterar o dañar información o bienes en perjuicio de la corporación;
- XIX. Abstenerse de disponer de los bienes asegurados para beneficio propio o de terceros;
- XX. Realizar las acciones que procedan, privilegiando la persuasión, cooperación o advertencia, con el fin de mantener la observancia de la ley y restaurar el orden y la paz públicos;
- XXI. Proporcionar a los gobernados su nombre cuando se lo soliciten y mostrar su identificación de manera respetuosa en el desempeño de sus funciones;
- XXII. Informar a su superior jerárquico, a la brevedad posible, las omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito, de sus subordinados o iguales en categoría o jerárquica. Tratándose de actos u omisiones de un superior jerárquico deberá informarlo al superior jerárquico de éste;
- XXIII. Abstenerse de introducir a las instalaciones de la corporación bebidas embriagantes, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- cuando sean producto de detenciones, cateos, aseguramientos u otros similares, y que previamente exista la autorización correspondiente;
- XXIV. Abstenerse de consumir, dentro o fuera del servicio, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo los casos en que su consumo sea autorizado mediante prescripción médica, avalada y certificada por los servicios médicos de la corporación;
- XXV. Abstenerse de presentarse, a prestar sus servicios, bajo el influjo de bebidas embriagantes y de consumirlas en las instalaciones de la misma o en actos del servicio;
- XXVI. Abstenerse de convocar o participar en cualquier práctica de inconformidad, rebeldía o indisciplina en contra del mando o alguna otra autoridad;
- XXVII. Expedir por escrito las órdenes cuando lo solicite un subalterno, con objeto de salvaguardar la seguridad de éste, por la naturaleza de las mismas. Esta solicitud deberá formularse dentro de la disciplina y subordinación debida;
- XXVIII. Abstenerse de emitir órdenes que menoscaben la dignidad de quien las reciba, o que sean contradictorias, injustas o impropias;
- XXIX. Abstenerse de realizar conductas que desacrediten su persona o la imagen de la corporación, dentro o fuera del servicio;
- XXX. Abstenerse de asistir uniformado a bares, cantinas, centros de apuestas y juegos u otros lugares de este tipo, salvo que actúe en ejercicio de sus funciones; y
- XXXI. Las demás que determinen sus superiores jerárquicos, el Comisario y el Comité, en apego a las disposiciones aplicable.

Artículo 17.- En materia de investigación de delitos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el miembro del Servicio actuará bajo la conducción del Ministerio Público estando obligado a:

- I. Auxiliar en el ámbito de su competencia al Ministerio Público, en relación a acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de un delito. En el ejercicio de esta atribución, el miembro del Servicio deberá informar de inmediato y bajo su más estricta responsabilidad al mismo para que éste, determine lo conducente;
- II. Cuando se tenga conocimiento de una denuncia por una fuente anónima o su contenido no sea lo suficientemente claro, el miembro del Servicio estará obligado a verificar dicha información para que, en su caso, el Ministerio Público le dé trámite legal o la deseche de plano;
- III. Participar en auxilio de las autoridades competentes, en la investigación y persecución de delitos, en el aseguramiento de personas bienes relacionados con la investigación de los delitos, cumpliendo sin excepción los requisitos previstos en los ordenamientos constitucionales y legales aplicables;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- IV. Practicar aseguramientos en los casos de flagrancia en los términos de ley y poner a disposición de las autoridades competentes a las personas y/o bienes que se hayan asegurado o estén bajo su custodia, con estricto cumplimiento de los plazos legalmente establecidos;
- V. Informar y asentar en el registro de detenciones correspondiente, el aseguramiento de personas sin dilación alguna;
- VI. Registrar en el Informe Policial Homologado los datos de las actividades e investigaciones que realicen;
- VII. Recabar los datos que sirvan para la identificación de los involucrados en la investigación del delito;
- VIII. En casos de urgencia, apoyarse en los servicios periciales disponibles para la investigación del hecho;
- IX. Informar a la persona al momento de su aseguramiento, sobre los derechos que en su favor establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- X. Cuidar que los indicios, rastros, objetos, instrumentos o productos del delito sean conservados. Para este efecto impedirá el acceso a toda persona ajena a la investigación y procederá a su clausura si se trata de local cerrado, o su aislamiento si se trata de lugar abierto y evitará que se alteren o borren de cualquier forma los vestigios del hecho o se remuevan los instrumentos usados para llevarlo a cabo, en tanto intervienen los peritos;
- XI. Entrevistar a los testigos presumiblemente útiles para descubrir la verdad. De las entrevistas que se practiquen se dejará constancia y se utilizarán meramente como un registro de la investigación;
- XII. Reunir toda la información que pueda ser útil al Ministerio Público que conozca del asunto, para acreditar el hecho calificado como delito y la probable responsabilidad del asegurado;
- XIII. Incorporar a las bases de datos criminalísticas, la información que pueda ser útil en la investigación de los delitos y utilizar su contenido para el desempeño de sus atribuciones;
- XIV. Expedir informes y demás documentos generados con motivo de sus funciones de investigación del delito;
- XV. En materia de atención a la víctima u ofendido por algún delito, el miembro del Servicio, en su caso, deberá realizar y asentar constancia de lo siguiente:
 - a) Prestar auxilio inmediato a las víctimas y proteger a los testigos en observancia a lo dispuesto por la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, el Reglamento y demás normas aplicables;
 - b) Informar a la víctima u ofendido sobre los derechos que en su favor establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
 - c) Recibir todos los indicios y elementos de prueba que la víctima u ofendido aporte en el ejercicio de su derecho de coadyuvancia, para la comprobación de los hechos calificados presuntamente como delitos y la probable responsabilidad del asegurado, informando de inmediato al Ministerio Público a cargo del asunto, para que éste acuerde lo conducente;
 - d) Otorgar las facilidades que las leyes establezcan para identificar al imputado en los casos de delitos en contra de la integridad física de las personas, delitos sexuales o privación ilegal de



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

la libertad, así como tomarlas medidas necesarias para evitar que se ponga en peligro la integridad física y psicológica de la víctima u ofendido, en el ámbito de su competencia;

- e) Tomar las medidas necesarias y que estén a su alcance para que la víctima u ofendido reciba atención médica y psicológica de urgencia; en el ejercicio de esta atribución; y

XVI. Las demás que le confieran el Reglamento y otras leyes.

Artículo 18.- En materia de atención a la víctima u ofendido por algún delito, el elemento de la Carrera Policial, en su caso, deberá realizar y asentar constancia de lo siguiente:

- I. Prestar auxilio inmediato a las víctimas y proteger a los testigos en observancia a lo dispuesto por la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, su Reglamento y demás normas aplicables;
- II. Informar a la víctima u ofendido sobre los derechos que en su favor establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- III. Recibir todos los indicios y elementos de prueba que la víctima u ofendido aporte en el ejercicio de su derecho de coadyuvancia, para la comprobación de los hechos calificados presuntamente como delitos y la probable responsabilidad del asegurado, informando de inmediato al Ministerio Público a cargo del asunto, para que éste acuerde lo conducente;
- IV. Otorgar las facilidades que las leyes establezcan para identificar al imputado en los casos de delitos en contra de la integridad física de las personas, delitos sexuales o privación ilegal de la libertad, así como tomar las medidas necesarias para evitar que se ponga en peligro la integridad física y psicológica de la víctima u ofendido, en el ámbito de su competencia;
- V. Tomar las medidas necesarias y que estén a su alcance para que la víctima u ofendido reciba atención médica y psicológica de urgencia, en el ejercicio de esta atribución; y
- VI. Las demás que le confieran el Reglamento y otras leyes.

TITULO TERCERO DE LA ESTRUCTURA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Artículo 19.- Para el óptimo funcionamiento del Servicio, su homologación y el despacho de los asuntos de su competencia, éste contará con la estructura jerárquica establecida de acuerdo a la distribución terciaria, quedando sujeta la misma, a la previa justificación funcional que se haga y a la existencia de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con el tabulador nominal vigente, en categorías, jerarquías o grados.

Artículo 20.- Los miembros del Servicio, se organizarán de conformidad con las siguientes categorías, jerarquías o grados:

- I. Comisario: correspondiendo esta categoría al Director de la Policía Municipal de Mérida y cuyo nombramiento será conforme a lo establecido por la normatividad vigente del Municipio de Mérida.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- II. Inspectores: con funciones básicas de planeación y coordinación, comprende el grado de Inspector, y se considera mando superior
- III. Oficiales: con función básica de enlace y vinculación, comprende los grados de Suboficial, Oficial y Subinspector. Los dos primeros se consideran mandos operativos y el último mando superior, y
- IV. Escala Básica o de Policías, con funciones primordiales de operación y ejecución, comprende los grados de Policía, Policía tercero, Policía segundo y Policía primero. Estos tres últimos ejercen mando con carácter subordinado.

De entre los miembros del servicio, con la excepción ya señalada para el Comisario, serán asignados estas categorías, jerarquías o grados, de acuerdo al número previsto para cada uno, con base en la escala terciaria en la que está conformada la Dirección de la Policía Municipal de Mérida, la disposición presupuestal correspondiente y lo señalado en el Reglamento.

Artículo 21.- Para mejorar la integración, desarrollo, funcionamiento de la estructura orgánica, las escalas jerárquicas y la homologación de funciones, dentro del Servicio; la Dirección realizará las acciones necesarias para implementar el Ceremonial, el Protocolo, el Código de Ética, el Manual de Uniformes y las Divisas por categoría, jerarquía o grado.

Artículo 22.- Dentro del Servicio se entenderá por mando a la autoridad ejercida por un superior jerárquico de la Dirección, en servicio activo, sobre sus inferiores o iguales en grado, cuando éstos se encuentren subordinados a él, en razón de su categoría, cargo o comisión.

Artículo 23.- Para el cumplimiento de sus funciones, así como para el desarrollo de sus operaciones en cuanto a dirección y disciplina, la Dirección contará con los siguientes niveles de mando:

- I. Alto mando;
- II. Mandos superiores;
- III. Mandos operativos; y
- IV. Mandos subordinados.

CAPITULO I

Del Proceso de Planeación y Control de Recursos Humanos

Artículo 24.- La planeación permite determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas que el personal del Servicio Policial requiere, así como su plan de carrera para el eficiente ejercicio de sus funciones, de acuerdo con los criterios emitidos por el Órgano Colegiado, la estructura orgánica, las categorías, jerarquías o grados y el perfil del puesto por competencia.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 25.- La Planeación tiene como objeto proyectar, establecer y coordinar los diversos procedimientos de reclutamiento, selección de aspirantes, formación inicial, ingreso, formación continua y especializada, evaluación para la permanencia, desarrollo y promoción, estímulos, sistema disciplinario, separación y retiro, acorde a sus necesidades integrales.

Artículo 26.- Corresponde al Órgano Colegiado, y al área de recursos humanos de la Dirección, determinar las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal que se requiere en las Instituciones Policiales, de corto, mediano y largo plazo.

Artículo 27.- Corresponde al Órgano Colegiado, determinar las definiciones y decisiones estratégicas del Modelo de Policía por desarrollar, incluye el diseño organizacional y los perfiles de puestos por jerarquía, asimismo, los esquemas de coordinación que se tienen que establecer para que el sistema opere adecuadamente, las necesidades institucionales, diagnóstico de evolución de la criminalidad, condiciones presupuestales, demandas sociales, entre otras.

Artículo 28.- El plan de carrera del miembro del Servicio, deberá comprender la ruta profesional desde que éste ingrese a la Dirección hasta su separación, en el que se fomentará su sentido de pertenencia a la institución, conservando la categoría, jerarquía o grado que vaya obteniendo, a fin de infundirle certeza y certidumbre. La categoría, jerarquía o grado del miembro del Servicio tendrá validez en todo el territorio nacional.

Artículo 29.- Todos los responsables de la aplicación del Reglamento colaborarán y se coordinarán con el responsable de la planeación, a fin de proporcionarle toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 30.- A través de sus diversos procedimientos, el Órgano Colegiado, deberá:

- I. Registrar y procesar la información necesaria para la definición del catálogo general de puestos del Servicio, de manera coordinada con las instancias correspondientes;
- II. Proyectar las necesidades cuantitativas y cualitativas del Servicio y de sus integrantes, referentes a capacitación, evaluación, separación y retiro; con el fin de que la estructura del Servicio tenga el número de elementos conforme la Estructura Terciaria, para su óptimo funcionamiento;
- III. Elaborar estudios prospectivos de los escenarios del Servicio, para determinar las necesidades de formación que requerirá el mismo en el corto y mediano plazo, con el fin de permitir a sus integrantes cubrir los perfiles del grado por competencia de las diferentes categorías y jerarquías;
- IV. Analizar los resultados de las evaluaciones para la permanencia de los miembros del Servicio, emitiendo las conclusiones conducentes;
- V. Realizar los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el desarrollo del Servicio; y



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- VI. Ejercer las demás funciones que le señale este procedimiento y demás disposiciones legales y administrativas correspondientes.

Artículo 31. Se identificará a cada uno de sus integrantes de la Dirección con la credencial que contenga los siguientes datos.

- a) Nombre del integrante;
- b) Cargo y nivel jerárquico;
- c) Fotografía del elemento debidamente sellada, con las protecciones tecnológicas que se implementen para evitar su reproducción ilegal;
- d) Huella digital del elemento de la corporación;
- e) Clave Única de Identificación Permanente en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública;
- f) Firma del integrante;
- g) Nombre, cargo, nivel jerárquico y firma del servidor público que emite el documento de identificación y;
- h) En su caso, señalar que el documento de identificación ampara la portación del arma de cargo, precisando los datos de la licencia oficial colectiva, en términos de las disposiciones aplicables.

Todos los elementos operativos de la Dirección tienen la obligación de identificarse, a fin de que el ciudadano se cerciore de que cuenta con el registro correspondiente.

CAPITULO II

Del Proceso de Ingreso

Artículo 32.- Se entenderá al proceso por medio del cual se realiza la captación de aspirantes idóneos, que cubran el perfil y demás requisitos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, en el primer nivel de la escala básica de la Dirección.

Artículo 33.- La finalidad del proceso será la de captar ciudadanos que manifiesten su voluntad de ingresar a la Carrera Policial y cumplan con el perfil del puesto de policía dentro de la escala básica de carrera y además con los términos, requisitos y condiciones de reclutamiento estipulados en la convocatoria.

Artículo 34.- Corresponde al Órgano Colegiado, a través de las áreas competentes, establecer los requisitos de ingreso a la Dirección, para ser candidato a ser seleccionado y capacitado, preservando el principio constitucional de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 35.- El perfil del grado de los integrantes del Servicio, se establecerá en el Catálogo de Puestos de la Dirección.

Artículo 36.- Cada miembro del Servicio, para poder desempeñar un puesto, cargo o comisión deberá sujetarse al perfil establecido y desarrollar las funciones y actividades inherentes al mismo.

SECCIÓN I De la Convocatoria

Artículo 37.- Para dar certeza y transparencia al proceso de reclutamiento, se emitirá una convocatoria pública y abierta, para todos los interesados que deseen ingresar al Servicio, misma que se publicará en por lo menos dos diarios de mayor circulación del Estado y en los medios oficiales de difusión del Ayuntamiento, además se colocará en los lugares que a criterio del Órgano Colegiado, puedan ser fuentes eficaces de reclutamiento.

Artículo 38.- Cuando existan plazas vacantes o de nueva creación de policía, el Órgano Colegiado a través de las áreas competentes de la Dirección, emitirá la convocatoria dirigida a todo aspirante que deseen ingresar al Servicio, misma que tendrá las siguientes características:

- I. Señalará en forma precisa los puestos vacantes sujetos a reclutamiento y el perfil del puesto por competencia que deberán cubrir los aspirantes, así como el sueldo a percibir por dicha plaza vacante y el monto de la beca que recibirá durante su curso de formación inicial;
- II. Precisaré los requisitos que deberán cumplir y la documentación que deberán presentar los aspirantes;
- III. Señalará el lugar, fecha y hora de la recepción de documentos requeridos;
- IV. Precisaré lugar, fecha y hora para la aplicación de los exámenes de selección de aspirantes; para quienes cumplan con los requisitos de la convocatoria;
- V. Señalará fecha del fallo relacionado con los requisitos del reclutamiento y con las evaluaciones que se vayan a aplicar; y
- VI. Precisaré los requisitos, condiciones y duración de la formación inicial.
- VII. Señalará en una sección especial, los requisitos y bases para elementos activos de otras corporaciones, policiales y militares, que deseen ingresar a la corporación a través del programa de asimilados.

Artículo 39.- Los aspirantes no podrán ser discriminados por razones de sexo, 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. Los requisitos del perfil del puesto, en ningún caso constituyen discriminación alguna.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 40.- Los aspirantes a ingresar al Servicio deberán cubrir y comprobar los siguientes requisitos:

- I. Tener 18 años cumplidos;
- II. Ser de nacionalidad mexicana;
- III. Ser de notoria buena conducta;
- IV. No haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso;
- V. No estar sujeto a proceso penal;
- VI. Acreditar que ha concluido los estudios de bachillerato o equivalente;
- VII. Haber cumplido con el servicio militar, con excepción de las mujeres;
- VIII. Aprobar las evaluaciones del procedimiento de selección de aspirantes;
- IX. Contar con los requisitos del perfil del puesto por competencia;
- X. No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, no padecer tabaquismo ni alcoholismo y someterse a las evaluaciones para comprobar el no uso de este tipo de sustancias;
- XI. No estar suspendido o inhabilitado;
- XII. Cumplir con los deberes y las obligaciones establecidas en el procedimiento de Ingreso;
- XIII. No tener tatuajes en lugares visibles y que no excedan un área equivalente a 10cm;
- XIV. No tener perforaciones corporales que causen deformación;
- XV. Los aspirantes que pertenezcan o hayan pertenecido a otra corporación policial, militar o seguridad privada, deberán presentar carta de antecedentes no penales vigente.
- XVI. En caso de haber pertenecido a una corporación policial, o a las fuerzas armadas o empresa de seguridad privada, deberá presentar la baja correspondiente, debiendo ésta ser de carácter voluntario, ya que cualquier otro motivo de baja será impedimento para su ingreso;
- XVII. Los aspirantes a nuevo ingreso que hayan pertenecido a otra corporación policial, fuerzas armadas o empresa de seguridad privada, y que hayan causado baja voluntaria, deberá presentar cartas de recomendación emitidas por la dirección operativa y área administrativa de su corporación debidamente selladas y firmadas por los titulares.
- XVIII. En caso de pertenecer a alguna corporación policial o a las fuerzas armadas, deberá presentar la documentación que lo acredite como tal, debidamente sellada y emitida por el área de responsabilidad correspondiente; y
- XIX. No tener en el Registro Nacional algún impedimento para ser seleccionado.

Artículo 41.- Los aspirantes que hayan aprobado sus exámenes de evaluación, y los requisitos plasmados en el artículo 40 del presente Reglamento, tendrán el derecho a recibir los cursos de formación inicial y una beca económica durante el desarrollo de estas capacitaciones, así también deberán de firmar una carta en donde se comprometan a concluir su formación inicial, en caso contrario, los aspirantes deberán de retribuir el monto total de las becas otorgadas.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 42.- En el caso de los aspirantes que pertenecen o hayan pertenecido a otra corporación policial o a las fuerzas armadas, la documentación que presenten para acreditarse como tal, deberá ser emitida por el área administrativa correspondiente, debidamente sellada y los datos personales contenidos deberán ser consultados en la base de datos del Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública;

Los datos mínimos contenidos en la documentación del presente artículo, serán los siguientes:

- a) Clave Única de Identificación Personal (CUIP);
- b) Fecha de la última evaluación de Control y Confianza
- c) Nombre completo
- d) Cargo desempeñado
- e) Grado o nivel jerárquico
- f) Fotografía
- g) Huella digital del elemento

SECCIÓN II Del Reclutamiento

Artículo 43.- El reclutamiento al Servicio permite atraer al mayor número de aspirantes 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, a través de fuentes de reclutamiento internas y externas.

Artículo 44.- Para los efectos de reclutar a los aspirantes a ingresar a la carrera policial, éstos deben cumplir con los requisitos del perfil del puesto y los términos de la convocatoria que al efecto emita la Comisión.

Artículo 45.- El reclutamiento dependerá de las necesidades institucionales para cada ejercicio fiscal de acuerdo al presupuesto autorizado. En caso de ausencia de plazas vacantes o de nueva creación no se emitirá la convocatoria. Previo al reclutamiento, la Dirección, organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de los aspirantes a ingresar al Servicio Profesional de Carrera Policial.

Artículo 46.- Si en el curso de la aplicación del Reglamento, en lo relativo al Reclutamiento, Selección de aspirantes o dentro de su vida activa en el Servicio, se dejare de cumplir con los anteriores requisitos, se suspenderá el procedimiento y en su caso, serán separados del mismo los aspirantes, cadetes o miembros del Servicio que se encuentren en este supuesto.

Artículo 47.- Los aspirantes a ingresar al Servicio deberán presentar en el lugar, fecha y hora señalados en la convocatoria, la siguiente documentación:



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- I. Solicitud de empleo con fotografía, escrita de puño y letra del aspirante;
- II. Copia Certificada de Acta de nacimiento, de reciente expedición;
- III. Clave Única de Registro de Población;
- IV. Identificación Oficial con fotografía, vigente;
- V. Licencia de manejo vigente, en caso de tenerla;
- VI. Constancia reciente de antecedentes no penales emitida por la autoridad competente;
- VII. Certificado de estudios de preparatoria o bachillerato, como grado mínimo, debidamente legalizado;
- VIII. Cartilla liberada del Servicio Militar Nacional;
- IX. Constancia de no estar suspendido, ni haber sido destituido o inhabilitado por resolución firme para el ejercicio de empleos, cargos o comisiones en el servicio público, ni estar sujeto a procedimiento administrativo alguno;
- X. Copia de la baja voluntaria correspondiente en caso de haber pertenecido a alguna corporación de seguridad pública, fuerza armada o empresa de seguridad privada;
- XI. Comprobante de domicilio vigente;
- XII. Dos cartas de recomendación, una de ellas, en su caso, de su último empleo; en hoja embretada, firmada y de ser posible sellada; y
- XIII. Certificado médico con grupo sanguíneo, expedido por institución del sector salud.

Artículo 48.- No serán reclutados los aspirantes que, por los medios de prueba adecuados y consultando la información en el Registro Nacional, tengan algún impedimento para ser seleccionados de acuerdo con el Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 49.- La Comisión, en un término no mayor de quince días hábiles posteriores al término del periodo de entrega de la documentación, dará a conocer a los aspirantes los resultados del reclutamiento, devolviendo la documentación recibida a aquellos que no hubieren sido reclutados.

Artículo 50.- Una vez cubiertos los requisitos y documentos anteriores, el Órgano Colegiado, instruirá la aplicación de las evaluaciones de selección y, en su caso, proveerá lo necesario para comenzar la formación inicial.

SECCIÓN III De la Selección

Artículo 51.- La selección de aspirantes permite elegir, de entre quienes hayan cubierto los requisitos del reclutamiento, a los que cubran el perfil de grado por competencia de policía dentro de la escala básica para ingresar al Servicio, mediante la aprobación de la evaluación correspondiente y la formación inicial, a fin de obtener el carácter de aspirante seleccionado.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 52.- La selección de aspirantes tiene como objeto aplicar dicha evaluación mediante los diversos exámenes, para determinar si el aspirante cumple con los conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, actitudes y aptitudes psicológicas, físicas, intelectuales y de conocimientos, conforme al perfil del grado por competencia, así como los requerimientos de la formación inicial y preservar los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo honradez y respeto a los derechos humanos.

Artículo 53.- El aspirante que haya cubierto satisfactoriamente los requisitos correspondientes al reclutamiento, deberá ser evaluado en los términos y las condiciones que el Reglamento establece.

Artículo 54.- El aspirante que hubiese aprobado la evaluación a que se refiere el Reglamento, estará obligado a llevar el curso de formación inicial que deberá cubrir asistiendo al programa de formación inicial, el cual comprenderá los contenidos mínimos y las equivalencias de los planes y programas validados por el Secretariado.

Artículo 55.- Durante el curso de formación inicial se implementará un mecanismo o instrumento que se garantice el compromiso de permanencia del aspirante y la pena convencional en caso de no dar cumplimiento al mismo.

Artículo 56.- El aspirante, para ingresar a la formación inicial, deberá aprobar los exámenes y estudios siguientes:

- I. Examen toxicológico;
- II. Examen médico;
- III. Examen de conocimientos generales y habilidades intelectuales básicas;
- IV. Estudio de personalidad;
- V. Examen de capacidad físico-atlética; y
- VI. Evaluación de Control de Confianza conforme a los lineamientos emitidos para el ingreso a las corporaciones policiales.

Artículo 57.- En lo referente a la formación inicial, sólo podrán ingresar a ella, aquellos aspirantes seleccionados que hubieren aprobado los exámenes a que se refiere el artículo 51, 52, 53 y 56 del Reglamento.

Artículo 58.- El examen toxicológico es el medio por el cual se detecta al aspirante que presenta adicciones a cualquier tipo de droga o sustancia psicotrópica.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 59.- Este examen se realizará mediante la aplicación de los medios tecnológicos más adecuados con la que se cuente. Los casos reactivos positivos, se confirmarán de inmediato y el reporte de los resultados positivos deberá ser entregado en forma individualizada con la firma del químico responsable de su aplicación.

Artículo 60.- El aspirante que resulte positivo a este examen, después de haber sido confirmado el resultado, no podrá ingresar bajo ninguna circunstancia al Servicio.

Artículo 61.- A efecto de mantener los estándares de calidad que garanticen la confiabilidad de los exámenes y resultados de la evaluación toxicológica, el Municipio podrá convenir que se lleven a cabo con laboratorios de servicios especializados, centros de evaluación federal, estatal o municipal o laboratorios del Estado, que acrediten los lineamientos generales de operación, conforme a los lineamientos establecidos por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

Artículo 62.- El Órgano Colegiado a través de las áreas competentes de la Dirección, deberán asegurarse por los medios idóneos que las personas responsables de la obtención y manejo de muestras, guarden la debida cadena de custodia de las mismas.

Artículo 63.- En los casos en que algún miembro del Servicio en activo, al momento de presentar este examen estuviere tomando medicamentos, deberá informar al personal del laboratorio encargado de recibir las muestras, presentando la receta original.

Artículo 64.- El examen médico permite identificar y conocer el estado de salud del aspirante, mediante entrevista médica, exploración completa, estudio antropométrico, estudios de laboratorio y gabinete, a fin de detectar enfermedades crónico-degenerativas, incapacidad para realizar esfuerzo físico, signos clínicos de abuso de alcohol, tabaco y drogas, antecedentes heredofamiliares, personales y patológicos que impidan el buen desempeño de la función a la que aspira.

Artículo 65.- Este examen comprenderá, además de la revisión de la historia clínica de cada aspirante, los siguientes aspectos:

- I. Estudio antropométrico;
 - a. Peso; y
 - b. Talla.
- II. Signos vitales;
 - a. Presión arterial;
 - b. Pulso;
 - c. Temperatura; y



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

d. Frecuencia cardiaca respiratoria.

III. Entrevista médica;

- a. Historia clínica.
- b. Exploración completa que incluya:
 - i. Agudeza visual; y
 - ii. Valoración de fondo de ojo y exploraciones neurológicas, osteomioarticular y por segmento.

IV. Exámenes de laboratorio;

- a. Biometría hemática completa;
- b. Química sanguínea, que incluya glucosa, urea, creatinina, ácido úrico, colesterol y triglicéridos;

V. Examen general de orina; y

VI. Estudios de gabinete.

- a. Tele de tórax.

Artículo 66.- A efecto de mantener los estándares de calidad que garantizan la confiabilidad de los exámenes y resultados de la evaluación médica, podrá convenir que se lleven a cabo con instituciones públicas o privadas de salud, que cuenten con infraestructura y tecnología idóneas para realizar el examen médico completo, de laboratorio y radiológico.

Cada evaluación médica será firmada, sellada y hará énfasis en la detección de enfermedades crónico-degenerativas, signos clínicos de abuso de alcohol, tabaco y drogas o incapacidad para realizar esfuerzo físico; de la misma manera, cada evaluación médica deberá contener una recomendación por parte del médico para realizar la evaluación de técnicas de la función policial; si la instrucción es no presentar la evaluación, deberá de ser justificada con base en su diagnóstico.

Artículo 67.- El examen de conocimientos generales, tiene como objeto conocer el perfil cultural del aspirante y su elaboración y aplicación será responsabilidad del Órgano Colegiado.

Artículo 68.- Para la correcta aplicación de estos exámenes, el Órgano Colegiado, se asegurará de que se apliquen los procedimientos en los términos de los convenios celebrados a que se refieren los artículos anteriores y de conformidad con la normatividad aplicable:

- a. Aplicar el instrumento a partir de perfiles, que garanticen su objetividad, validez, confiabilidad, transparencia y sistematización;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- b. Definir las competencias relacionadas con los perfiles de cada puesto; y
- c. Aplicar un instrumento homologado a nivel nacional.

Artículo 69.- El estudio de personalidad es la evaluación por la cual, se conoce el perfil psicológico del aspirante a fin de evitar el ingreso de aquellos que muestren alteraciones psicopatológicas.

Este estudio ponderará características de personalidad y coeficiente intelectual, con base en el perfil de ingreso y medirá los aspectos internos del sujeto y su relación con el ambiente, estabilidad emocional, motivación, juicio social, acatamiento de reglas, apego a figuras de autoridad y relaciones interpersonales, entre otras.

Artículo 70.- La aplicación del estudio de personalidad se hará por personal del área especializada o la instancia evaluadora que al efecto designe el Órgano Colegiado

Artículo 71.- Para la aplicación del estudio de personalidad, el personal especializado o la instancia evaluadora deberán tomar en cuenta las siguientes características psicodiagnósticas a evaluar:

- I. Actitud productiva y con sentido de responsabilidad;
- II. Apego a normas;
- III. Asertividad;
- IV. Capacidad de análisis y síntesis;
- V. Capacidad de Juicio;
- VI. Capacidad Intelectual;
- VII. Estabilidad emocional;
- VIII. Ética personal y profesional;
- IX. Habilidades sociales;
- X. Iniciativa;
- XI. Manejo de conflicto;
- XII. Manejo de la Agresividad;
- XIII. Perseverancia;
- XIV. Relaciones Interpersonales;
- XV. Resolución de problemas;
- XVI. Sociabilidad;
- XVII. Tolerancia;
- XVIII. Toma de decisiones; y
- XIX. Trabajo en equipo.

Artículo 72.- A efecto de mantener los estándares de confiabilidad de los resultados del estudio de personalidad, el Órgano Colegiado deberá considerar los siguientes aspectos:



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- I. Aplicar instrumentos de evaluación psicológica estandarizado a nivel nacional;
- II. Garantizar que el personal que realice la aplicación de las pruebas, cuente con formación y experiencia en evaluación psicológica; y
- III. Sujetarse estrictamente a normas de objetividad, validez, confiabilidad, transparencia y sistematización.

Artículo 73.- El Órgano Colegiado establecerá una batería de pruebas psicológicas que evalúen las características establecidas en el artículo 71, conforme a su categoría.

I. Elementos con nivel educativo medio o superior:

- a) Prueba de personalidad;
- b) Prueba de inteligencia; y
- c) Prueba de adaptabilidad al puesto.

II. Elementos con nivel educativo bajo:

- a) Prueba de personalidad;
- b) Prueba de escala básica de inteligencia; y
- c) Prueba de adaptabilidad al puesto.

Artículo 74.- La prueba de control de confianza tiene como objeto contar en la Dirección con elementos confiables y honestos que actúen con apego a la legalidad y a la ética profesional, así como determinar la integridad del miembro del Servicio, por medio de modelos de comportamiento y actitudes, relacionados con su función. La prueba de Control y Confianza sólo será aplicada conforme a los lineamientos establecidos por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, por lo que el Órgano Colegiado se asegurará que una vez cubiertos todos los requisitos de la convocatoria y haber aprobado todas las evaluaciones anteriores, el área de la Dirección encargada de operar el ingreso y selección del personal, solicite la programación de fechas de aplicación al Centro Estatal de Evaluación y Control de confianza, conforme a la calendarización establecida.

Artículo 75.- El examen de capacidad físico-atlético, consistirá en la aplicación de pruebas de velocidad, fuerza muscular, elasticidad y resistencia en carrera, con la finalidad de valorar el rendimiento del aspirante en esta área.

Para presentar este examen será requisito indispensable acreditar previamente el examen médico correspondiente.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 76.- El examen de capacidad físico-atlético, podrá llevarse a cabo en los términos de los convenios que en su caso se celebren con instancias del orden federal, estatal o privadas reconocidas.

Artículo 77.- El examen patrimonial y de entorno social, tendrá como objetivo determinar la fama pública del aspirante en el núcleo social en que se desenvuelve, su composición y convivencia familiar, datos económicos, vivienda, antecedentes escolares, antecedentes de trabajo, así como su actividad e intereses actuales.

El examen patrimonial y de entorno social, sólo será aplicado por el Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza, por lo que el Órgano Colegiado deberá asegurarse de que el área de la Dirección encargada de operar el ingreso y selección del personal, solicite la programación de las pruebas, conforme las necesidades de planeación del Servicio así como de que el personal de Ingreso cumpla con las instrucciones emitidas por el Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza para la aplicación del mismo.

Artículo 78.- Cada uno de los exámenes relativos a la selección de aspirantes implica diferentes condiciones para su realización, las cuales deben ser coordinadas por el área de la Dirección encargada de Formación, Capacitación y Actualización y supervisada por el Órgano Colegiado, observando los lineamientos que para tal efecto se mencionan en el Reglamento.

Artículo 79.- Al término de cada jornada de exámenes, la lista de los evaluados deberá ser firmada para su constancia por el evaluador o el prestador de servicios y el coordinador asignado, quien estará presente para vigilar el exacto cumplimiento de su aplicación.

Artículo 80.- Los resultados de todos los exámenes deberán ser reportados directamente al Órgano Colegiado en un plazo no mayor de tres días hábiles a partir de la conclusión de los mismos. A excepción del de la evaluación y control de confianza y patrimonio y entorno social, realizados por el Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza.

Artículo 81.- El resultado de "apto", es aquel que refleja la acreditación satisfactoria de los requerimientos de la totalidad de los estudios y exámenes.

Artículo 82.- El resultado de "recomendable con observaciones", es aquel que cumple con los parámetros de cualquiera de los exámenes y estudios, pero que existen características que deben marcarse en situaciones críticas por posible inconsistencia en los resultados que, por no ser graves, pueden ser superadas en los procedimientos subsecuentes del sistema integral.

Artículo 83.- El resultado de "no apto", significa el incumplimiento a los requerimientos de cualquiera de los exámenes y estudios. Este resultado excluye de forma definitiva al aspirante para ingresar al Servicio.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 84.- El Director, una vez que reciba los resultados, a través del Órgano Colegiado hará oficialmente del conocimiento del aspirante su aceptación o no al Servicio y, en su caso, la fecha de nueva aplicación del examen.

Artículo 85.- El aspirante que haya aprobado los exámenes toxicológico, médico, de conocimientos generales, de personalidad, estudio de capacidad físico-atlético, de control de confianza, patrimonial y de entorno social, tendrá derecho a recibir la formación inicial.

Artículo 86.- Quienes como resultado de la aplicación del procedimiento de selección de aspirantes, ingresen al curso de formación inicial, serán considerados cadetes de la Dirección.

Artículo 87.- Todos los cadetes se sujetarán a las disposiciones legales aplicables y a las disposiciones emanadas de la Dirección.

SECCIÓN IV De la Formación Inicial

Artículo 88.- La formación inicial es el procedimiento que permite que los cadetes que aspiran a ingresar al Servicio, realicen actividades académicas encaminadas a lograr el óptimo desempeño de sus funciones de acuerdo con el perfil del puesto.

Artículo 89.- La formación inicial tiene como objeto involucrar a los cadetes en procesos educativos para personal de nuevo ingreso, dirigidos a la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que, en congruencia con el perfil del puesto, les permitan garantizar los principios constitucionales de eficiencia y profesionalismo.

Artículo 90.- La formación inicial será la primera etapa de la formación de los policías de carrera, en acuerdo con las demás etapas, niveles de escolaridad y grados referidos en el procedimiento de formación continua y especializada.

Estas actividades tienen el objetivo de concebir la formación con una misma visión nacional integradora y deben recibir la acreditación formal que corresponda por parte de la autoridad competente.

Artículo 91.- La formación inicial se impartirá bajo un sistema presencial, considerando los contenidos mínimos y las equivalencias de los planes y programas validados por el Instituto de Formación Policial, del Estado apegados al Programa Rector de Profesionalización y los lineamientos emitidos por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 92.- La formación inicial tendrá una duración mínima de 1176 horas clase y se desarrollará a través de actividades académicas escolarizadas, impartidas diariamente, la cual tendrá validez en toda la República, toda vez que el programa de formación haya sido aprobado y validado conforme a los lineamientos emitidos por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Artículo 93.- La formación inicial para el personal activo que no contare con esta, será obligatoria y tendrá una duración mínima de 500 horas clase, tendrá el equivalente de formación básica inicial, de conformidad con el Programa Rector de Profesionalización Policial.

Artículo 94.- Para el caso del personal con carácter de asimilado, deberá aprobar el curso de formación básica inicial, con la finalidad de homologar y actualizar su actuar en la función.

Artículo 95.- El Municipio, podrá celebrar convenios de colaboración con instituciones del orden federal o estatal con el fin de formar, actualizar, especializar, evaluar y certificar a los cadetes.

Artículo 96.- El área encargada de Formación, Capacitación y Actualización de la Dirección, con base en la detección de sus necesidades, propondrá al Órgano Colegiado el establecimiento de programas anuales de formación para los cadetes y personal operativo.

Artículo 97.- Los resultados aprobatorios de las evaluaciones de formación inicial que realicen la institución del orden federal o estatal, con la que en su caso se convenga la realización de las evaluaciones a los cadetes; serán requisito indispensable para su ingreso al Servicio.

Artículo 98.- El plan de estudio es el conjunto de contenidos estructurados en unidades didácticas de enseñanza y aprendizaje (asignaturas o módulos), propuestos para la formación de los cadetes, con el propósito de garantizar una preparación teórico-práctica suficiente, que posibilite un desempeño eficaz y responsable de la función policial.

Artículo 99.- El programa de estudio es la propuesta básica de aprendizaje que agrupa determinados contenidos derivados del plan de estudios a desarrollar en un periodo definido de tiempo y con propósitos concretos. Es además, una guía para el cadete en la conducción y desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Artículo 100.- Los planes de estudio deberán contener como base para su homologación coordinada, los siguientes elementos:

- I. Fundamentación del plan: explicación general del por qué y para qué de la propuesta de formación que alcanzará el cadete que curse la capacitación;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

-
- II. Objetivos curriculares: enunciado de las metas que definen el tipo de resultado que la Academia se compromete a obtener dentro de un término dado;
 - III. Propósitos formativos: enunciado de las metas que definen el tipo de perfil profesional que la Academia se compromete a formar dentro de un término establecido;
 - IV. Perfil de ingreso: requerimientos mínimos necesarios que deben reunir los aspirantes antes de ingresar al curso o actividad académica;
 - V. Perfil de egreso: descripción de las funciones y actividades que podrá realizar el cadete, en su ejercicio profesional y laboral, como resultado de su formación;
 - VI. Características curriculares: datos del curso, aspectos cronológicos, evaluación y organización de las asignaturas o módulos que comprende el plan curricular;
 - VII. Requisitos y criterios académico administrativos para su desarrollo: enunciado de la duración global y específica del Plan, en horas/clase, número de unidades didácticas, etapa educativa en que se desarrollará, calendario académico y horario de actividades, requisitos a cubrir por los aspirantes y exigidos para el ingreso a la institución educativa, apoyos que ofrece a los cadetes, criterios de acreditación del plan de estudios, reconocimientos que otorga, número de créditos globales y específicos del Plan;
 - VIII. Programas de estudio de cada unidad didáctica;
 - IX. Evaluación curricular: descripción breve de la metodología para evaluar el plan curricular;
 - X. Criterios: antecedentes del proyecto, perfil del docente, perfil del tutor, campo de trabajo, procedimientos de titulación, de certificación, acreditación; y
 - XI. Infraestructura con que cuenta la institución, anexos jurídicos y materiales.
 - XII. Ficha de aprobación, de la Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado Ejecutivo.
 - XIII. Informe trimestral (ficha de reporte de avances) de cumplimiento de metas dirigido a la Dirección General de Vinculación y Seguimiento del Secretariado Ejecutivo.

Artículo 101.- Los programas de estudio deberán contener los siguientes elementos metodológicos, como base de la homologación coordinada:

- I. Nombre de la unidad didáctica correspondiente;
- II. Datos generales y de ubicación que comprenderán: duración en horas/clase, destinadas a la teoría y a la práctica, etapa de la unidad didáctica, taller, curso teórico, seminario, etc., etapa o fase en que se desarrolla, principales relaciones con otras unidades didácticas, valor en créditos, clave de la unidad y horas-clase semanales;
- III. Introducción: descripción del significado, relevancia y beneficio que se aportará a la formación del cadete y su vinculación con el plan de estudios, así como de los contenidos que se abordarán, los métodos y procedimientos de trabajo que se sugieren aplicar y los resultados que se esperan alcanzar;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- IV. Objetivos de aprendizaje: el enunciado de los comportamientos o pautas de conducta que deberán manifestar los cadetes al concluir el proceso de enseñanza y aprendizaje promovido por la corporación de que se trate;
- V. Contenido temático: consiste en el desglose de los conocimientos agrupados y organizados en unidades temáticas, que pretenden promoverse durante el desarrollo de la unidad didáctica;
- VI. Metodología de enseñanza y aprendizaje: comprende la descripción general de las estrategias, técnicas didácticas y actividades que se sugieren para el desarrollo de este proceso en donde se debe especificar el rol del alumno y el maestro;
- VII. Procedimientos de evaluación y acreditación: consiste en una descripción de los criterios y procedimientos de evaluación del aprendizaje de los participantes y lineamientos para acreditar la unidad didáctica; y
- VIII. Bibliografía o fuentes de consulta: listado del material bibliográfico, hemerográfico, documental, video gráfico o de otro tipo que sea requerido, señalando específicamente al autor, título, editorial, lugar, año y edición.
- IX. Hoja de registro y autorización de la Dirección General de Apoyo Técnico del Secretariado;
- X. Informe trimestral de cumplimiento de metas dirigido a la Dirección General de Vinculación y Seguimiento del Secretariado.

Artículo 102.- El desarrollo de los procesos de formación se realizará de conformidad a los lineamientos que establezca el Secretariado a través de las instituciones del orden federal o estatal encargadas de la formación inicial con las que en su caso se convenga esta etapa.

Artículo 103.- El cadete que haya concluido satisfactoriamente las actividades académicas de formación inicial, mediante la aprobación de todas las materias del plan de estudios, tendrá derecho a obtener la constancia correspondiente, así también tendrá el derecho de ingresar a la Dirección con su nombramiento respectivo, debiendo firmar una carta comprometiéndose a laborar para la misma por un periodo mínimo de un año.

Artículo 104.- El cadete que haya completado favorablemente cuando menos uno de los niveles de estudio que constituyen la formación inicial, tendrá derecho a que la institución del orden federal o estatal con la que en su caso se convenga, le extienda una constancia parcial que incluya las calificaciones obtenidas

SECCIÓN V Del Nombramiento

Artículo 105.- El proceso de integración de los candidatos a la estructura institucional tendrá verificativo al terminar la etapa de formación inicial, el periodo de prácticas correspondientes en el instituto de formación policial de que se trate, y que acrediten el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley General.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 106.- El procedimiento de ingreso y nombramiento regula la incorporación al Servicio de los cadetes egresados de la formación inicial, para ocupar una plaza vacante o de nueva creación de la cual derivan los derechos y obligaciones del nuevo miembro del mismo.

Artículo 107.- Por virtud del ingreso y nombramiento se formaliza la relación jurídico-administrativa entre el nuevo miembro del Servicio y el Municipio.

Artículo 108.- Se deberá formalizar el ingreso del policía mediante la expedición oficial del nombramiento respectivo, de cuyos efectos se derivan los derechos, obligaciones y prohibiciones, entre el nuevo policía y la Institución, preservando los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

Artículo 109.- El nombramiento contendrá como mínimo los siguientes datos:

- I. Fecha y lugar de expedición;
- II. Nombre completo del integrante del Servicio;
- III. Clave Única de Identificación Permanente (CUIP);
- IV. Categoría, jerarquía o grado; y
- V. Nombre y firma de quien lo expide.

Artículo 110.- Al recibir su nombramiento, el miembro del Servicio deberá protestar el cargo.

Artículo 111.- El personal policial de nuevo ingreso, será asignado a un área de la Dirección, de acuerdo a como los superiores así lo designen.

Artículo 112.- La relación jurídica entre el policía y el Municipio se rige de conformidad a los artículos; 115 fracción VIII, párrafo segundo y 123 apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás normatividad aplicable. Los servidores públicos de la Dirección, que realicen funciones distintas a las policiales, se considerarán invariablemente como trabajadores de confianza.

SECCIÓN VI De la Certificación

Artículo 113.- La certificación es el proceso mediante el cual los integrantes de la Dirección deberán ser sometidos a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Evaluación y Control de Confianza, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

La Dirección, contratará únicamente a personal que cuente con el requisito de certificación expedido por algún Centro de Evaluación y Control de confianza y el certificado por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

Ninguna persona podrá ingresar o permanecer en la Dirección sin contar con el certificado y registros vigentes.

Artículo 114.- 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

Artículo 115.- Ningún aspirante podrá ingresar a la Institución, si no cuenta con el certificado emitido por algún Centro de Evaluación y Control de Confianza, de conformidad con lo establecido por la Ley General.

Ninguna persona podrá ingresar o permanecer en la Institución si no cuenta con el certificado de Control y Confianza y su registro en el Sistema Nacional de Seguridad Pública vigente.

Artículo 116.- De conformidad con la Ley General, el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, o quien éste establezca en su caso, será quien certifique y acredite que el servidor público es apto para ingresar o permanecer en la Dirección, y que cuente con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo.

Artículo 117.- La validez del certificado a que se refiere el artículo anterior, estará sujeto a lo establecido en el artículo 67, de la Ley General.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 118.- Los servidores públicos de la Dirección, deberán someterse a los procesos de evaluación en los términos de la normatividad correspondiente, 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, en los términos que determina la Ley General.

La revalidación del certificado será requisito indispensable para su permanencia en Dirección y deberá registrarse para los efectos a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 119.- En todos los casos, se deberán realizar las inscripciones que correspondan en el Registro Nacional.

Artículo 120.- La cancelación del certificado de los Servidores Públicos de la Dirección procederá:

- I. Al ser separados de su encargo por incumplir con alguno de los requisitos de ingreso o permanencia a que se refiere la Ley General, este reglamento y demás disposiciones aplicables;
- II. Al ser removidos de su encargo;
- III. Por no obtener la revalidación de su Certificado, y
- IV. Por las demás causas que establezcan las disposiciones aplicables.

Artículo 121.- La instancia estatal competente, será la encargada de hacer la anotación respectiva en el Registro Nacional, cuando se cancele algún certificado.

SECCIÓN VII Del Plan Individual de Carrera

Artículo 122.- El plan de carrera de cada elemento de la Dirección comprende la ruta profesional desde su ingreso y hasta su separación, en el que se fomentará su sentido de pertenencia a la institución conservando la categoría, jerarquía o grado que vaya obteniendo, a fin de infundirle certeza y certidumbre.

La categoría, jerarquía o grado del miembro de la Carrera Policial tendrá validez en todo el territorio nacional siempre y cuando cumpla con lo establecido en la Ley General.

Artículo 123.- El plan de carrera tendrá su sustento en los planes, programas y manuales de estudio para la formación continua y especializada elaborado por la institución del orden federal o estatal con la que en su caso se convenga esta etapa, validado ante el Secretariado, acorde con el Programa Rector de Profesionalización y lineamientos vigentes. Estos se emitirán, con la debida participación de los consejos académicos, los cuales se plantearán en congruencia con el perfil del grado por competencia de los policías de carrera.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 124.- La carrera del policía se organizará conforme a las etapas, niveles de escolaridad y grados académicos que de manera coordinada establezca la entidad federativa con el Secretariado, la Secretaría de Educación Pública Federal y las instituciones educativas del Estado, la carrera policial preventiva tendrán la misma validez que le otorga el órgano rector de profesionalización en todo el territorio nacional, en los términos de las necesidades que se adopten entre las partes.

Artículo 125.- La institución del orden federal o estatal con la que en su caso se convenga el desarrollo de las etapas de formación inicial, especialización y actualización, será quien forme, actualice, especialice, evalúe y certifique a los elementos policiales de carrera de la Dirección, con base en la detección de sus necesidades, establecerán, en conjunto, programas anuales de formación para los policías de carrera acordes al Programa Rector de Profesionalización y los lineamientos establecidos por el Secretariado.

Artículo 126.- El Municipio podrá convenir con el Instituto de Formación Policial del Estado, elaborar los programas de formación inicial, continua y especializada que se impartan a los policías de carrera y los validará de acuerdo con los lineamientos establecidos para tal fin.

Artículo 127.- Los resultados aprobatorios de las evaluaciones del Desempeño de la Función Policial, Habilidades, Destrezas y Conocimientos de la Función y de Formación Inicial de los elementos de Seguridad Pública, serán requisito indispensable para su ingreso y permanencia en el servicio, de conformidad con la Ley General.

Artículo 128.- El Municipio podrá celebrar convenios con instituciones educativas, centros de investigación y organismos públicos o privados, para que impartan o desarrollen cualquier actividad educativa que coadyuve a cubrir las necesidades institucionales de formación de los policías de conformidad con la Ley General y normatividad aplicable.

Artículo 129.- La Dirección y el Instituto de Formación Policial del Estado podrán celebrar convenios de colaboración para el uso de las instalaciones del Instituto, y para la formación inicial, continua y especializada, así como de la profesionalización de sus elementos policiales

SECCIÓN VIII Del Reingreso

Artículo 130.- Los miembros del Servicio que se hayan separado voluntariamente de su cargo, así como los policías que hayan pertenecido a otras corporaciones y su baja obedezca a renuncia voluntaria, podrán reingresar al Servicio siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

- I. Que exista acuerdo favorable por parte del Comité;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- II. Que exista plaza vacante o de nueva creación;
- III. Que cumpla con los requisitos establecidos en el procedimiento de reclutamiento y selección de aspirantes;
- IV. Que acredite los exámenes relativos al procedimiento de desarrollo y promoción del último grado en el que ejerció su función; y
- V. Que debiendo haber satisfecho los requisitos de reingreso marcados anteriormente, no haya pasado más de un año de separación del servicio de carrera para poder reingresar.

Artículo 131.- Para efectos de reingreso, el miembro del Servicio que se hubiese separado voluntariamente no podrá mantener en todo caso la categoría, jerarquía y el nivel o grado académico que hubiere obtenido durante su carrera.

CAPITULO III Del Proceso de Permanencia y Desarrollo

Artículo 132.- La permanencia es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en la Ley General para continuar en el servicio activo de la Dirección.

Artículo 133.- La evaluación para la permanencia permite valorar, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos de la actuación de los miembros del Servicio, considerando su conocimiento y cumplimiento de las funciones y metas, en relación con las habilidades, aptitudes, actitudes, capacidades, formación recibida y rendimiento profesional; la cual será obligatoria y deberá llevarse a cabo de conformidad con el tiempo y forma que al efecto establezca el Secretariado y el Consejo Estatal de Seguridad Pública a través del Centro Estatal de Evaluación de Control y Confianza.

Artículo 134.- La evaluación para la permanencia tiene por objeto ponderar el desempeño y el rendimiento profesional de los miembros del Servicio, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la formación inicial, continua y especializada recibida, su desarrollo y promociones obtenidas.

Artículo 135.- La evaluación para la permanencia consistirá en los exámenes obligatorios descritos en el procedimiento de Selección de Aspirantes, además del de conocimientos; habilidades y el de desempeño.

Artículo 136.- La permanencia es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en el artículo 88 de la Ley General para continuar en el servicio activo de las Instituciones Policiales.

Son requisitos de ingreso y permanencia en las Instituciones Policiales, los siguientes:

A. De Ingreso:



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- 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.

B. De Permanencia:

- 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, a partir de bachillerato;
 - 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;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- 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 periodo de tres días consecutivos o de cinco días dentro de un término de treinta días, y
- XV. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.

Artículo 137.- La Dirección promoverá ante el Municipio la firma de convenios con los Institutos Académicos, como el Instituto Nacional y Estatal para la Educación de los Adultos respectivamente, y la Unidad de Preparatoria Abierta, para desarrollar programas abiertos de educación básica, media, media superior y superior de sus elementos.

Artículo 138.- La elevación de los niveles de escolaridad, estará dirigida a aquellos miembros de la carrera policial que tengan estudios de educación básica, media básica.

Artículo 139.- La formación continua tendrá una duración mínima de 145 horas por año para todo miembro del Servicio y podrá desarrollarse de manera permanente o intermitente, en función del programa de estudios acorde al Programa Rector de Profesionalización Policial.

Artículo 140.- Los elementos de la Dirección, a través del área, que el Órgano Colegiado señale para tal efecto, podrán solicitar mediante oficio, se les considere su ingreso a distintas actividades de formación especializada a desarrollarse con quien la Dirección en su caso convenga el desarrollo de las etapas de formación inicial, especialización y actualización u otras Instituciones educativas y de especialización, con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar en lo futuro distintas posiciones y promociones; para tal efecto deberán cumplir con los siguientes criterios:

- I. Los cursos solicitados estén considerados dentro de la formación continua o de especialización;
- II. Cuando sea requisito indispensable para sus promociones;
- III. Cuando les ayude a desempeñarse correctamente en el ejercicio de sus funciones;
- IV. Para acreditar la formación inicial, así como las evaluaciones para la permanencia.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- V. Cuando les permita la nivelación académica que exige el perfil de puesto que desempeña o el del grado inmediato superior.

SECCIÓN I De la Formación Continua

Artículo 141.- La formación continua y especializada, integra las actividades académicas encaminadas a lograr la actualización y perfeccionamiento de conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, aptitudes y actitudes del miembro del Servicio, para el óptimo desempeño de sus funciones, así como de sus evaluaciones periódicas y certificación como requisito de permanencia en el Servicio.

Artículo 142.- La formación continua y especializada tiene como objeto lograr el desempeño profesional de los miembros del Servicio en todas sus categorías, jerarquías o grados, a través de procesos de formación continua y especializada dirigidos a la actualización de sus conocimientos, el desarrollo y perfeccionamiento de sus habilidades, destrezas y actitudes necesarios para responder adecuadamente a la demanda social de preservar la seguridad pública, garantizando los principios constitucionales.

Artículo 143.- Las etapas de formación continua y especializada, de los miembros del Servicio, se realizarán a través de actividades académicas como carreras, diplomados, especialidades, cursos, seminarios, talleres, estadías, congresos, entre otros, que se impartan, en instituciones educativas estatales, nacionales e internacionales.

Estas actividades tienen el objetivo de concebir la formación con una misma visión nacional integradora y deben recibir la acreditación formal que corresponda por parte de la autoridad competente.

Artículo 144.- La formación continua tendrá una duración mínima de 145 horas por año para todo miembro del Servicio y podrá desarrollarse de manera permanente o intermitente, en función del programa de estudios.

Artículo 145.- El miembro del Servicio que haya concluido satisfactoriamente las actividades académicas de formación en las etapas, niveles de escolaridad y grado académico, tendrá derecho a obtener la certificación, título, constancia, diploma o reconocimiento que corresponda.

Artículo 146.- Cuando el resultado de la evaluación de la formación continua de un miembro del Servicio no sea aprobatorio, podrá presentar una segunda evaluación, la cual en ningún caso podrá realizarse en un período menor a sesenta días naturales y superior a los ciento veinte días transcurridos después de la notificación que se le haga por escrito de dicho resultado.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 147.- La formación continua deberá de desarrollarse de manera permanente, en todos aquellos cursos de capacitación inherentes a cada uno de los grados jerárquicos y a los niveles de estudio de cada elemento policial integrante de la Dirección, así también como estudios de Licenciaturas, estudios de Maestrías, estudios de Doctorados, estudios de capacitación en Alta Dirección, en donde está incluido el Diplomado en Mando Policial.

Artículo 148.- La Dirección promoverá ante el Municipio la firma de convenios con Instituciones Académicas, para desarrollar programas de educación continua para sus miembros.

Artículo 149.- El programa de formación especializada, se desarrollará bajo los siguientes lineamientos:

- I. Los recursos que se determinen para la formación especializada, podrán destinarse para el pago de los siguientes rubros de gasto: instituciones académicas, docentes y matrícula ,
- II. Material didáctico y de apoyo económico para asistir a las actividades académicas programadas;
- III. Los programas de especialización serán impartidos por instructores y personal docente que cuenten con la acreditación y certificación por competencias correspondiente;
- IV. Las actividades académicas de especialización se realizarán de conformidad con los lineamientos establecidos en el Programa Rector de Profesionalización autorizado por el Secretariado, para los cuales se considerarán los aspectos y necesidades regionales en los que se señalarán las características y duración de dichas actividades.

Artículo 150.- Los elementos del Servicio, a través del área que él Órgano Colegiado señale, podrán solicitar su ingreso en distintas actividades de formación especializada a desarrollarse con quien la Dirección en su caso convenga el desarrollo de esta etapa, con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y alcanzar en lo futuro distintas posiciones y promociones; para tal efecto deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Los cursos solicitados deberán ser acordes al plan de estudios de los miembros del Servicio y serán requisito indispensable para sus promociones;
- II. Desempeñarse correctamente en el ejercicio de sus funciones;
- III. Acreditar la formación inicial y continua, así como las evaluaciones para la permanencia.

Lo anterior se llevará a cabo siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal y las necesidades del Servicios lo permitan.

SECCIÓN II De la Evaluación del Desempeño



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 151.- La evaluación del desempeño tiene como objetivo contar con procedimientos e instrumentos homologados para la instrumentación de las evaluaciones del cumplimiento de las obligaciones del personal sustantivo, así como su grado de eficacia, eficiencia y calidad, con base en los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, incluyéndose, por su relevancia, como un elemento más, la disciplina, para identificar las áreas de oportunidad del elemento para su permanencia, promoción y en su caso sanción, así como coadyuvar en trazar las directrices de crecimiento y desarrollo profesional de los integrantes de la corporación policial.

Incluye tres aspectos de valoración: por principio, por ámbito de desempeño y por instancia evaluadora. Este proceso permite sustentar que la evaluación del desempeño se realice por un sistema de medición estandarizado basado en 50 puntos o supuestos, donde cada uno de ellos tiene un valor máximo de "1". Se evaluarán todos los elementos en activo.

Artículo 152.- Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por desempeño a la actuación que los miembros de la Dirección 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.

Artículo 153.- Por parte de la Dirección participará el Órgano Colegiado así como el o los superiores jerárquicos de cada elemento policial evaluado, mismo que deberán cubrir el siguiente perfil:

Para evaluar a los elementos de prevención, reacción, investigación.

I. Los mandos operativos y mandos superiores con los grados de:

- a. Suboficial
- b. Oficial
- c. Subinspector.

II. De requerirse podrán fungir como evaluadores:

- a. Policías primeros, y
- b. Policías segundos.

Artículo 154.- Corresponde a las instancias participantes en el proceso de evaluación del desempeño, las siguientes competencias:

A. Corresponde al Órgano Colegiado:



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- I. Coordinar la ejecución del programa de evaluación de acuerdo a la cantidad de elementos previstos en los compromisos establecidos;
- II. Solicitar al área de recursos humanos la integración de los expedientes de los elementos a evaluar conforme a los criterios establecidos en este procedimiento;
- III. Notificar al área de Formación, Capacitación y Actualización de la Dirección, del inicio del proceso de evaluación;
- IV. Notificar al representante del área operativa a la que pertenece el evaluado;
- V. Aplicar la parte de la evaluación que le corresponde, con el instrumento de evaluación;
- VI. Recabar la información de las evaluaciones desarrolladas a través del área de Formación, Capacitación y actualización de cada elemento a evaluar;
- VII. Concentrar los resultados del instrumento aplicado, en un solo archivo por elemento e integrar el resultado final de cada elemento;
- VIII. Remitir los resultados a la instancia estatal correspondiente, para que ésta realice la carga de resultados en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública;
- IX. Programar la capacitación pertinente para los elementos que obtuvieron resultados no satisfactorios.
- X. Aplicar la parte de la evaluación que le compete, con el instrumento de evaluación destinado para dicho fin.
- XI. Proponer al Presidente del Órgano Colegiado a los candidatos a recibir estímulos y recompensas, a causa de los buenos resultados obtenidos en la evaluación del desempeño;
- XII. Analizar los casos en los que por su resultado "NO SATISFACTORIO", deba valorarse la permanencia del servidor público en la corporación;
- XIII. Revisar los casos de los elementos que tengan en su expediente, alguna sanción o procedimiento de índole administrativo o legal, que pudiera impedirles obtener un Dictamen "RECOMENDABLE" en su evaluación del desempeño;
- XIV. Revisar los casos de los elementos que tengan en su expediente, alguna sanción o procedimiento de índole administrativo o legal, que pudiera ser determinante o causal de baja de la corporación;
- XV. Atender y resolver las inconformidades que pudieran surgir, en materia de resultados de la evaluación del desempeño;
- XVI. Vigilar y garantizar que los superiores jerárquicos que aplican la evaluación del desempeño, la realicen con total imparcialidad, objetividad y apego a la legalidad o en su caso, establecer las sanciones correspondientes.

En todos los casos se tomarán las determinaciones pertinentes con estricto apego a la normatividad aplicable.

B. Al superior jerárquico de los elementos a evaluar:



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- I. Aplicar la parte de la evaluación que le corresponde, con el instrumento de evaluación.
- II. Proponer ante el Órgano Colegiado a los candidatos a recibir estímulos y recompensas, a causa de los buenos resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.
- III. Proponer ante el Órgano Colegiado a los candidatos a recibir capacitación, basándose en la observación de su desempeño operativo.
- IV. Aplicar la evaluación del desempeño, con total imparcialidad, objetividad y apego a la legalidad.

En todos los casos se tomarán las determinaciones pertinentes con estricto apego a la normatividad aplicable.

Artículo 155.- Para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño y garantizar su implementación se requiere de los siguientes elementos técnicos y operativos:

- I. Integración adecuada del expediente personal, con la siguiente información:
 1. Documentos personales;
 2. Síntesis curricular;
 3. Documentación soporte de perfil profesional;
 4. En su caso, antecedentes laborales en otras corporaciones;
 5. Documentos de adscripción;
 6. Resultados de evaluaciones de ingreso;
 7. Resultados de la formación inicial;
 8. Hoja de alta;
 9. Comprobantes de actualización recibida;
 10. Comprobantes de capacitación especializada recibida;
 11. Record de inasistencia;
 12. Record de sanciones;
 13. 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;
- VI. En su caso de contar con ello, equipo de digitalización de documentos para integrar expedientes magnéticos y equipo adecuado para la impresión de dictámenes finales.

Artículo 156.- El procedimiento para la implementación de la evaluación de desempeño será el siguiente:



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- I. Verificar que el elemento cuente con su CUIP;
- II. Integrar adecuadamente el expediente de cada elemento a evaluar;
- III. Identificar al superior jerárquico que aplicará la evaluación;
- IV. Definir el espacio y equipo donde se cargará y alimentará la herramienta de evaluación;
- V. Definir calendario de evaluación, estableciendo los tiempos y elementos necesarios, para dar cumplimiento a las metas programadas en el anexo único;
- VI. Definir los procedimientos internos para integrar los resultados de las tres instancias evaluadoras en un solo archivo por elemento;
- VII. Definir los procedimientos a seguir para la integración de una base de datos con los resultados de todos los elementos evaluados;
- VIII. El proceso de evaluación del desempeño se realizará de manera simultánea por las tres instancias participantes.

Artículo 157.- La vigencia de la evaluación del desempeño será de tres años, contados a partir de la fecha de aplicación.

Artículo 158.- Los documentos e información electrónica deberán tratarse conforme los ordenamientos aplicables en materia de transparencia y acceso a la información pública gubernamental.

Artículo 159.- Los expedientes del personal evaluado, deberán integrarse de forma homologada y se resguardaran preferentemente en el archivo confidencial de la corporación.

Artículo 160.- El Órgano Colegiado entregará los resultados de las evaluaciones a la instancia responsable de realizar la carga en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.

Artículo 161.- El área de Formación, Capacitación y Actualización de la Dirección, en coordinación con el Órgano Colegiado será responsable de realizar la carga de resultados de las evaluaciones en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, incorporando los resultados de las evaluaciones del desempeño en el aplicativo que exista o en el que para tales efectos se desarrolle.

Artículo 162.- El Órgano Colegiado a través del área de la Dirección designada para tal fin, realizará el 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.

Artículo 163.- El Órgano Colegiado a través del área de la Dirección designada para tal fin, buscará que el desarrollo, ascenso y dotación de estímulos con base en el mérito y la eficiencia en el desempeño de sus funciones se realice con la periodicidad y en los casos que establezca la normatividad aplicable, siendo



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

uno de los objetivos de la evaluación, elaborar indicadores de desempeño en el servicio para que la evaluación de la trayectoria del personal sustantivo sea transparente y homologado y con base en el desempeño en el servicio que permita detectar áreas de oportunidad y trazar la directriz de crecimiento y desarrollo profesional del personal sustantivo.

Artículo 164.- El examen de Conocimientos y Habilidades, es el medio que permite valorar los conocimientos generales, el cumplimiento de la función policial y las metas asignadas al miembro del Servicio, en función de sus habilidades, capacidades, formación recibida, rendimiento profesional, adecuación al puesto y sus niveles de actuación con respecto a su función.

Este tiene como objetivo estimular el desarrollo profesional y personal del miembro del Servicio y actualizarlo constantemente en sus conocimientos básicos, así como determinar si éste cumple con los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez, detectando áreas de oportunidad para la profesionalización.

Artículo 165.- Los exámenes de conocimientos y habilidades y evaluación del desempeño, se aplicarán en estricto cumplimiento de los lineamientos y guía emitidos por el secretariado, con la supervisión y participación del Órgano Colegiado.

Artículo 166.- Los exámenes de conocimientos y habilidades y evaluación del desempeño, miden las habilidades y destrezas, así como las capacidades físicas y mentales, aptitudes en el manejo de armas de fuego y técnicas de tiro policial, capacidad física, defensa policial, detección y conducción de presuntos responsables, conducción de vehículos policiales, operación de equipos de radiocomunicación y manejo de bastón pr-24, para determinar si el sustentante es apto para enfrentar situaciones operativas propias de su función.

Artículo 167.- Para acceder a los exámenes de conocimientos y habilidades y evaluación desempeño, el miembro del servicio deberá presentar un certificado médico reciente, avalado por una institución pública, además de presentar la documentación que determine el comité a través del procedimiento respectivo.

Artículo 168.- Al término de la evaluación para la permanencia, la lista de los miembros del Servicio que fueron evaluados, deberá ser firmada para su constancia, por el Presidente del Órgano colegiado y por el representante de la instancia evaluadora.

Artículo 169.- El Órgano Colegiado en coordinación con la Comisión de Honor y Justicia, de manera conjunta, emitirán un acta de cierre de aplicación de las evaluaciones de conocimientos y habilidades y la de desempeño.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

SECCIÓN III De los Estímulos

Artículo 170.- El estímulo es el proceso mediante el cual la Dirección otorga el reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar, para fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de los integrantes, así como fortalecer su identidad institucional.

Los objetivos del Régimen de Estímulo son los siguientes:

- I. Fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio;
- II. Incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de los integrantes, y
- III. Fortalecer la identidad institucional de sus integrantes.

Artículo 171.- El estímulo debe ser significativo capaz de fomentar la calidad, efectividad, lealtad e incrementar las posibilidades de promoción entre los policías en activo, mediante el reconocimiento de sus méritos para los mejores resultados de su formación e incentivarlos en su permanencia, capacidad, desempeño y acciones relevantes que sean reconocidas por la sociedad.

Artículo 172.- Los estímulos son el reconocimiento que se otorga a los miembros del Servicio por la realización de acciones destacadas.

Artículo 173.- Los estímulos tienen como objeto reconocer la calidad, efectividad y lealtad de los miembros del Servicio en activo, por sus méritos y acciones relevantes.

Artículo 174.- Los estímulos a que pueden hacerse acreedores los miembros del Servicio, se sujetarán a los resultados de las evaluaciones de desempeño y al régimen dispuesto por el Órgano Colegiado.

Artículo 175.- Las acciones de los miembros que se propongan para la entrega de algún estímulo, serán motivo de un sólo 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 176.- Todo estímulo otorgado por la Dirección, será acompañado de la constancia que lo acredite, el resultado obtenido en la Evaluación del Desempeño y, en su caso, con la autorización de portación de la condecoración o distintivo correspondiente.

Artículo 177.- La ceremonia de entrega oficial de estímulos, se realizará en un evento protocolario y será encabezado por el Presidente Municipal de Mérida y el Director.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 178.- los estímulos a que se pueden hacer acreedores los miembros del Servicio son:

- I. Premio al Buen Policía;
- II. Condecoración;
- III. Mención honorífica;
- IV. Distintivo;
- V. Citación; y
- VI. Recompensa.

Artículo 179.- La condecoración es la presea o joya que galardona un acto o hecho relevante del miembro del Servicio.

Artículo 180.- Las condecoraciones que se otorguen al miembro del Servicio en activo de la Dirección, serán las siguientes:

- I. Mérito Policial;
- II. Mérito Cívico;
- III. Mérito Social;
- IV. Mérito Ejemplar;
- V. Mérito Tecnológico;
- VI. Mérito Facultativo;
- VII. Mérito Docente; y
- VIII. Mérito Deportivo.

Artículo 181.- La condecoración al mérito policial se otorgará en primera y segunda clase, a los miembros del Servicio que realicen los siguientes actos:

- I. Actos de relevancia excepcional en beneficio de la Dirección;
- II. Actos de reconocido valor extraordinario y mérito en el desarrollo de las acciones siguientes:
 - a) Por su diligencia en el aseguramiento de delincuentes;
 - b) Por auxiliar con éxito a la población en general en accidentes y/o situaciones de peligro o emergencia, así como en la preservación de sus bienes;
 - c) En cumplimiento de sus funciones de naturaleza excepcional y en condiciones difíciles;
 - d) Consistentes en operaciones o maniobras de riesgo extraordinario;
 - e) Los que comprometan la vida de quien las realice; y
 - f) Actos heroicos que conserven los bienes de la Nación, Estado o Municipio.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 182.- Se confiere a los miembros del Servicio en primera clase, por efectuar espontáneamente los actos referidos y en segunda clase, cuando su ejecución provenga del cumplimiento de una orden superior.

Artículo 183.- La condecoración al mérito cívico se otorgará, a los miembros del Servicio considerados por la comunidad donde ejerzan funciones como respetables ejemplos de dignidad cívica, diligente cumplimiento de la ley, firme defensa de los derechos humanos, respeto a las instituciones públicas y en general, por un relevante comportamiento ciudadano.

Artículo 184.- La condecoración al mérito social se otorgará, a los miembros del Servicio que se distingan por el cumplimiento excepcional a favor de la comunidad, poniendo en alto el prestigio y dignidad de la Dirección, mediante acciones que beneficien directamente a grupos de personas determinadas.

Artículo 185.- La condecoración al mérito ejemplar se otorgará, a los miembros del Servicio que se distingan en forma sobresaliente en las disciplinas científica, artística o cultural y que sea de relevante interés, prestigio y dignidad para la Dirección.

Artículo 186.- La condecoración al mérito tecnológico se otorgará, en primera y segunda clase, a los miembros del Servicio que inventen, diseñen o mejoren algún instrumento, aparato, sistema o método que sea de utilidad y prestigio para la Dirección, el Municipio, el Estado o la Nación.

Artículo 187.- Se confiere en primera clase a los miembros del Servicio que sean autores de un invento o modificación de utilidad para la Dirección de la Policía Municipal de Mérida, el Estado o la Nación y en segunda clase para los que inicien reformas o métodos de instrucción o procedimientos, que impliquen un progreso real para la Dirección.

Artículo 188.- La condecoración al mérito facultativo se otorgará, en primera y segunda clase, a los miembros del Servicio que se hayan distinguido por realizar en forma brillante su formación. Se otorgará, en primera clase a los que obtengan primer lugar en todos los años y en segunda clase a los que hayan obtenido primeros y/o segundos lugares en todos los años.

Artículo 189.- La condecoración al mérito docente se otorgará, en primera y segunda clase, a los miembros del Servicio que hayan desempeñado actividades docentes con distinción y eficiencia por un tiempo mínimo de tres años, pudiendo computarse en varios períodos.

Artículo 190.- Se confiere, en primera clase al miembro del Servicio que imparta asignaturas de nivel superior y, en segunda clase al que imparta asignaturas no especificadas en la clasificación anterior.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 191.-La condecoración al mérito deportivo se otorgará, en primera y segunda clase, a los miembros del Servicio que se distingan en cualquiera de las ramas del deporte.

Se confiere en primera clase, a quien por su participación en cualquier disciplina deportiva en representación de la Dirección, ya sea en justas de estatal, nacional o internacional, obtenga alguna presea y en segunda clase, a quien impulse o participe en alguna de las ramas del deporte, en beneficio de la misma.

Artículo 192.-La mención honorífica se otorgará, al miembro del Servicio por acciones sobresalientes o de relevancia no consideradas para el otorgamiento de condecoraciones.

La propuesta sólo podrá presentarla el superior jerárquico correspondiente ante el Órgano Colegiado.

Artículo 193.- El distintivo se otorga por actuación sobresaliente en el cumplimiento del servicio, o desempeño académico en cursos debido a intercambios interinstitucionales.

Artículo 194.- La citación es el reconocimiento verbal y escrito conferido al miembro del Servicio, por haber realizado un hecho relevante, que no esté considerado para el otorgamiento de los estímulos antes referidos a juicio del Órgano Colegiado.

Artículo 195.- Recompensa es la remuneración de carácter económico que se otorga, dependiendo de la disponibilidad presupuestal de la Dirección, a fin de incentivar la conducta de los miembros del Servicio, creando conciencia de que el esfuerzo y sacrificio son honrados y reconocidos por la misma y el Municipio.

Artículo 196.- Para efectos de otorgamiento de recompensas serán evaluadas las siguientes circunstancias:

- I. La relevancia de los actos que, en términos de proyección, favorezcan la imagen de la Dirección; y
- II. El grado de esfuerzo y sacrificio, así como si se rebasaron los límites del deber, o si se consiguieron resultados sobresalientes en las actuaciones del miembro del Servicio.

Artículo 197.- En el caso de que el miembro del Servicio que se hubiere hecho merecedor a la entrega de una recompensa fallezca, ésta será entregada a quien legalmente corresponda.

Artículo 197 Bis.- El reconocimiento por desempeño y trayectoria es un estímulo extraordinario al miembro del servicio con grado de Comisario, que se otorga a solicitud de la persona interesada, cumpliendo los requisitos previstos en el presente Reglamento.

Artículo adicionado GACETA 19-08-2024



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 197 Ter.- El reconocimiento por desempeño y trayectoria será otorgado a la persona servidora pública que se haya separado voluntariamente de su cargo, cumpliendo con al menos, veinte años de antigüedad como elemento policial formando parte del Servicio Profesional de Carrera Policial, haya ocupado, como mínimo, diez años la titularidad de la Dirección de la Policía Municipal.

Para efectos del cómputo antes señalado, se tomarán en cuenta todos los años en que la persona fungió como titular de la Dirección de la Policía Municipal, independientemente de si ésta ocupó dicho cargo en años consecutivos, o en períodos interrumpidos.

Artículo adicionado GACETA 19-08-2024

Artículo 197 Quáter.- El reconocimiento por desempeño y trayectoria consistirá en un bono mensual de carácter vitalicio equivalente al último salario percibido por la persona a la que le sea otorgado, previo cumplimiento del requisito establecido en el artículo 197 Ter de este reglamento. Lo anterior, será independiente de las prestaciones o cualquier derecho laboral que corresponda en términos de las disposiciones aplicables.

El bono mensual a que se refiere el párrafo anterior deberá ser previsto en el presupuesto de egresos de cada año por la Dirección de Finanzas y Tesorería, con cargo a la Dirección de Policía Municipal o unidad administrativa encargada de realizar sus funciones.

El bono otorgado, será suspendido de manera temporal, si la persona a quien se le concedió, desempeñara de manera posterior, algún cargo o empleo público en el Estado de Yucatán o en alguno de sus municipios. Una vez que cese la causa de la suspensión antes referida, se reanudará su otorgamiento.

Artículo adicionado GACETA 19-08-2024

Artículo 198.- Si un miembro del Servicio pierde la vida al realizar actos que merecieren el otorgamiento de algún reconocimiento, el Órgano Colegiado resolverá a fin de conferírsele post-mortem a quien legalmente corresponda.

SECCIÓN IV De la Promoción

Artículo 199.- La promoción es el acto mediante el cual se otorga a los integrantes, el grado inmediato superior al que ostenten, dentro del orden jerárquico previsto en las disposiciones legales aplicables. Para lograr la promoción, los miembros del Servicio accederán por concurso interno a la siguiente categoría, jerarquía o grado que les corresponda, en concordancia con la las disposiciones aplicables del Municipio.

La antigüedad se clasificara y computara para los integrantes de la siguiente forma:

- I. Antigüedad en el servicio, partir de su fecha de ingreso a la Dirección, y
- II. Antigüedad en el grado, a partir de la fecha señala en el nombramiento correspondiente.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Para lograr la promoción, los miembros del Servicio accederán por concurso interno a la siguiente categoría, jerarquía o grado que les corresponda, en concordancia con la las disposiciones aplicables del Municipio.

Artículo 200.- Para participar en los concursos de desarrollo y promoción, los miembros del Servicio deberán cumplir con los perfiles del puesto y aprobar las evaluaciones a que se refiere este procedimiento.

Artículo 201.- Al personal que sea promovido le será otorgada la nueva categoría, jerarquía o grado, mediante la constancia de grado correspondiente.

Artículo 202.- Las jerarquías o grados deberán relacionarse con los niveles y las categorías de remuneración que les correspondan, según lo establecido en la Ley General.

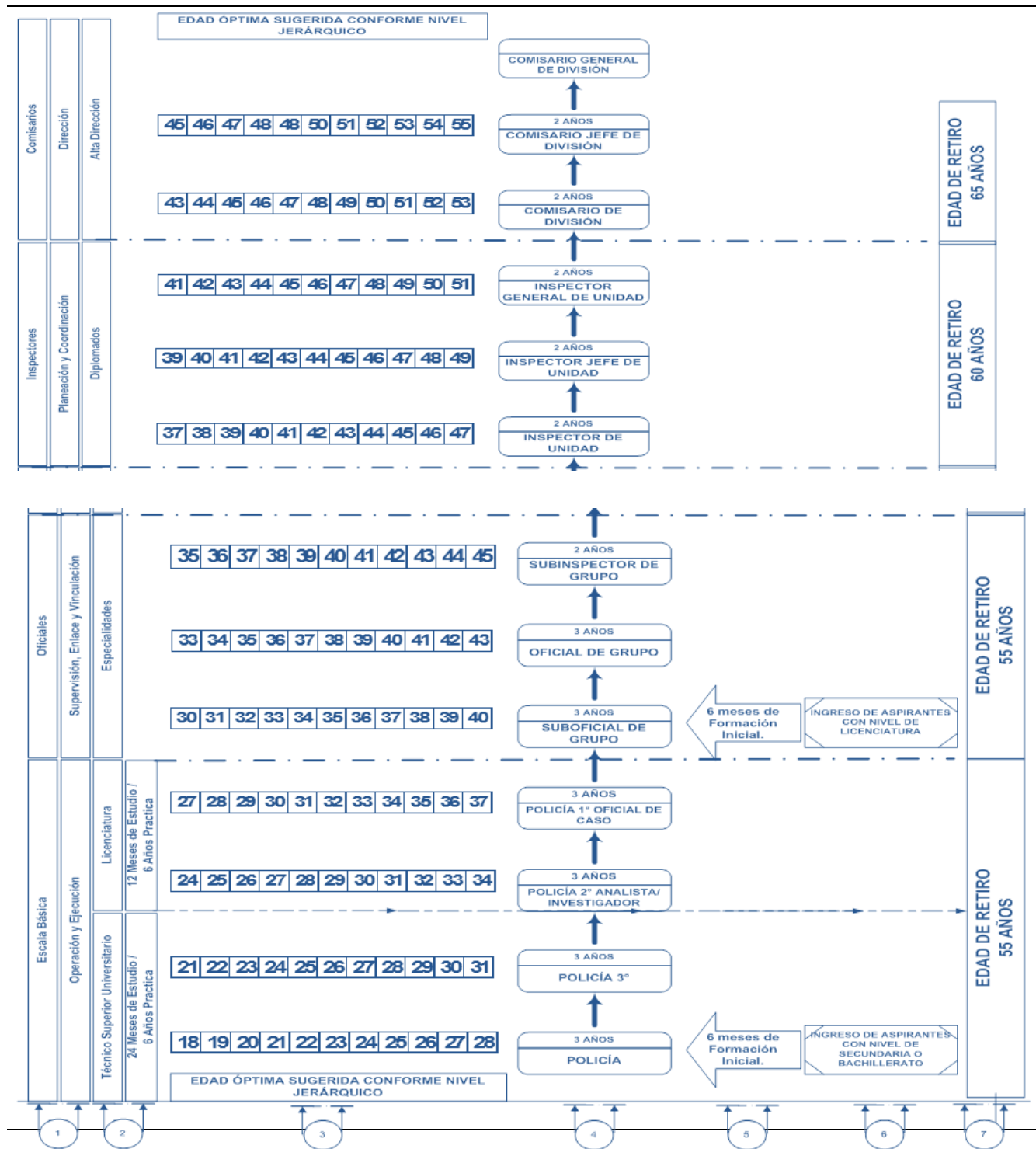
Artículo 203.- Para que los miembros del Servicio puedan participar en el proceso de desarrollo y promoción deberán cubrir, entre otros, los siguientes requisitos:

- I. Haber obtenido calificaciones aprobatorias en los procedimientos de formación inicial, continua y especializada, así como de la evaluación para la permanencia;
- II. Estar en servicio activo;
- III. Presentar la documentación requerida para ello, conforme al procedimiento y plazo establecido en la convocatoria;
- IV. Contar con la antigüedad necesaria dentro del Servicio y en ocupación del grado inmediato inferior;
- V. Acumular el número de créditos académicos requeridos para cada grado en la escala jerárquica;
- VI. Haber observado buena conducta en el desempeño de sus funciones; y
- VII. Los demás que se señalen en la convocatoria respectiva.

Artículo 204.- La antigüedad mínima en la jerarquía o grado para participar en el procedimiento de desarrollo y promoción así como la edad tope para permanecer en la corporación se ajustarán al siguiente cuadro, de conformidad con el Sistema Integral de Desarrollo Policial:



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA



REGLAMENTO DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL
PARA EL MUNICIPIO DE MÉRIDA, YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 205.- Cuando el miembro del Servicio esté imposibilitado temporalmente por enfermedad comprobada, para participar total o parcialmente en las evaluaciones de promoción, tendrá derecho de presentarse una vez desaparecida esa causa, siempre que el plazo se encuentre dentro del periodo señalado desde el inicio hasta la conclusión de las evaluaciones relativas a la promoción.

Artículo 206.- Se considera escalafón al sistema organizado en forma descendente, de acuerdo a su categoría, jerarquía o grado, departamento, servicio, antigüedad y demás elementos pertinentes, de todos los miembros del Servicio.

Artículo 207.- Serán factores escalafonarios los siguientes:

- I. Los resultados de la formación inicial, continua, especializada y de la evaluación para la permanencia;
- II. La disposición en el servicio;
- III. La antigüedad en el Servicio y en el grado;
- IV. La disciplina cotejada en su hoja de servicios;
- V. La puntualidad y asistencia; y
- VI. La preservación de los requisitos de permanencia a que se refiere el procedimiento de separación y retiro.

Artículo 208.- El Director, podrá por necesidades del servicio, determinar el cambio de los miembros del Servicio de un área a otra, de un servicio a otro; sin perjuicio de los derechos escalafonarios que correspondan, en tal caso, el miembro del Servicio conservará su categoría, jerarquía o grado.

Artículo 209.- Cuando los cambios a que se refiere el artículo anterior sean solicitados por los miembros del Servicio y autorizados por el Director, se asignará el último lugar en el escalafón y categoría jerárquica que les corresponda.

Artículo 210.- En caso de ausencia de los miembros del Servicio por incapacidad, permiso o suspensión, que no exceda de seis meses, no se promoverá el escalafón y el Director podrá designar a quien cumpla con el perfil correspondiente, a excepción de los titulares de las áreas administrativas.

Artículo 211.- Para el caso de que exista concurrencia sobre derechos escalafonarios, relativo a la misma fecha de ingreso, categoría jerárquica o grado, se considerará preferentemente al que acredite mayor tiempo de servicio en el grado anterior al que pretende ascender; si es igual, al que tenga mayor tiempo y si también fuere igual, tendrá prioridad el que obtenido los mejores resultados en el procedimiento de formación inicial, continua o especializada. Si en este caso aún existe empate, se procederá a un nuevo examen de oposición.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 212.- Cuando existan plazas vacantes o de nueva creación susceptibles de promoción, el Órgano Colegiado, expedirá la convocatoria respectiva, en la que se señalará el procedimiento a seguir y se considerará el escalafón solo en caso de un empate en un concurso de promoción.

Artículo 213.- Para la aplicación del procedimiento de desarrollo y promoción, el Órgano Colegiado, elaborará los instructivos operacionales, en los que se establecerán además de la convocatoria, lo siguiente:

- I. Las plazas vacantes por categoría, jerarquía o grado y escalafón;
- II. Descripción del sistema selectivo;
- III. Calendario mediante el cual se programen actividades, publicación de convocatoria, trámite de documentos, evaluaciones y entrega de resultados;
- IV. Duración del procedimiento, indicando plazos máximos y mínimos para las diferentes evaluaciones;
- V. Temario de los exámenes específicos y bibliografía para cada categoría, jerarquía o grado;
- VI. Para cada procedimiento de promoción, el Órgano Colegiado, de manera conjunta con el área de Formación, Capacitación y Actualización de la Dirección, elaborará los exámenes específicos y proporcionará los temarios de estudio y bibliografía correspondientes a cada jerarquía o grado y escalafón; y
- VII. Los miembros del Servicio serán promovidos de acuerdo a la calificación global obtenida y a los resultados de los exámenes específicos para ascender a la siguiente categoría, jerarquía o grado.

Artículo 214.- En caso de que un miembro del Servicio desista de participar en el desarrollo y promoción, deberá informarlo por escrito al Órgano Colegiado.

Artículo 215.- Cuando por necesidades del servicio, un miembro se vea impedido para participar en el desarrollo y promoción, el titular del área a la que se encuentre adscrito lo hará del conocimiento expreso del Órgano Colegiado.

Artículo 216.- Las mujeres miembros del Servicio que se encuentren embarazadas, podrán participar en el procedimiento de promoción bajo su responsabilidad y se les aplicarán las evaluaciones que determine el Órgano Colegiado.

Artículo 217.- Los miembros del Servicio que participen en las evaluaciones para el desarrollo y promoción podrán ser excluidos del mismo, si se encuentran en algunas de las siguientes circunstancias:

- I. Inhabilitados por resolución administrativa o sentencia judicial ejecutoriada;
- II. Sujetos a un proceso penal; y
- III. En cualquier otro supuesto que le impida física y/o legalmente participar.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 218.- El Órgano Colegiado para efectos de promoción aplicará los siguientes exámenes y estudios:

- I. Examen toxicológico;
- II. Examen médico;
- III. Examen específico para la promoción, relativa a la jerarquía o grado a que se aspire;

Artículo 219.- Los exámenes a que se refiere el artículo anterior, se aplicarán de conformidad a lo dispuesto en este Reglamento para los procedimientos de selección de aspirantes y evaluación para la permanencia.

SECCIÓN V De la renovación de la Certificación

Artículo 220.- Los elementos de la Dirección deberán someterse a los procesos de evaluación 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, en los términos que establece la Ley General y el Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

La revalidación del Certificado será requisito indispensable para su permanencia en la Dirección y deberá registrarse para los efectos a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 221.- La vigencia del examen toxicológico y la evaluación de control de confianza, serán las que determinen las instancias respectivas del gobierno federal y/o estatal, y en su defecto las que establezca el Órgano Colegiado.

SECCIÓN VI De las Licencias, Permisos y Comisiones

Artículo 222.- En los días de descanso, cuando los miembros del Servicio, disfruten de permiso, vacaciones o les sea asignada alguna comisión, recibirán el monto íntegro de su salario.

Artículo 223.- Los miembros del Servicio que tengan más de doce meses consecutivos de trabajo, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones pagadas, de catorce días naturales cada uno, en las fechas que se señalen al efecto.

Artículo 224.- Los miembros del Servicio tienen derecho a percibir la prima vacacional correspondiente en los términos legales establecidos.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 225.- Cuando por necesidades de la operatividad, los miembros del Servicio no pudieren disfrutar de las vacaciones en los periodos previamente señalados, disfrutará de ellas en el periodo que expresamente acuerde con su superior jerárquico, una vez que haya desaparecido la causa que impidió el disfrute de ese derecho.

Artículo 226.- Cuando los miembros del Servicio se encuentren disfrutando de vacaciones y sea necesaria su presencia, éstas se suspenderán y las retomarán cuando desaparezca la causa que motivó la suspensión, previo acuerdo expreso con su superior jerárquico.

Artículo 227.- Las jornadas diarias de trabajo para los miembros del Servicio, serán las que establezcan las diferentes unidades de adscripción, de acuerdo con las actividades que el mismo servicio demande, debiendo ser como mínimo de ocho horas.

Artículo 228.- Permiso, es la prestación que se da a los miembros del Servicio para ausentarse de sus obligaciones laborales, con goce de sueldo íntegro.

Artículo 229.- Los miembros del Servicio tienen derecho a cuatro días de permiso durante el año, no pudiendo disfrutar de más de dos días consecutivos. En todo caso, corresponde al jefe inmediato, la autorización para el otorgamiento del mismo.

Artículo 230.- El permiso no se otorgará cuando se encuentre ligado al periodo vacacional o día de descanso normal u obligatorio.

CAPITULO IV Del Proceso de Separación

Artículo 231.- La separación del Servicio Profesional de Carrera para los integrantes de la Dirección por el incumplimiento de los requisitos de ingreso y permanencia, se realizará mediante la aplicación del siguiente procedimiento:

- I. El superior jerárquico deberá presentar queja fundada y motivada ante el Órgano Colegiado en las cuales se deberá señalar el requisito de ingreso o permanencia que presuntamente haya sido incumplido por el policía, adjuntando los documentos y demás pruebas que se consideren pertinentes;
- II. El Órgano Colegiado notificará la queja al policía y lo citará a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a la citación, para que manifieste lo que a su derecho convenga, adjuntando los documentos y demás elementos probatorios que estime pertinentes;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- III. El superior jerárquico podrá suspender temporalmente al policía, siempre que a juicio así convenga para el adecuado desarrollo del procedimiento o para evitar que siga causando perjuicio o trastorno al Servicio Profesional de Carrera para los integrantes de la Dirección, hasta en tanto el Órgano Colegiado resuelva lo conducente;
- IV. Una vez otorgada la audiencia y agotadas las diligencias correspondientes, el Órgano Colegiado resolverá sobre la queja respectiva. El Presidente del mismo podrán convocar a sesiones extraordinarias cuando estimen pertinente; y
- V. Contra la resolución del Órgano Colegiado no procederá recurso administrativo alguno.

Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por superior jerárquico a:

- I. Comisario. Correspondiendo esta categoría al Director de la Policía Municipal de Mérida;
- II. Oficiales:
 - a. Inspector;
 - b. Subinspector;
 - c. Oficial; y
 - d. Suboficial.
- III. Escala Básica:
 - a. Policía Primero;
 - b. Policía Segundo;
 - c. Policía Tercero;

Artículo 232. Las causales de *separación* son ordinarias y extraordinarias:

Las ordinarias del servicio son:

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

El sistema de seguridad social que se adopte a favor de los policías se ajustará a la normatividad del municipio.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

La extraordinaria del servicio es:

- I. El Incumplimiento de los requisitos de permanencia que debe mantener en todo tiempo el policía.

Artículo 233. La suspensión temporal de funciones de un elemento de la Dirección, se producirá en los siguientes casos:

- I. Por prisión preventiva del elemento;
- II. Por arresto administrativo del elemento, impuesto por autoridad administrativa, que motive faltar al Servicio;
- III. Por falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos o las disposiciones de la superioridad, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al elemento; y
- IV. Porque se vea involucrado en un presunto delito, y que le sea decretada la retención por parte de la autoridad correspondiente.

Artículo 234. La suspensión por proceso judicial o penal, será puesta en conocimiento del Órgano Colegiado, produciendo el efecto de suspensión de pago al elemento de la Dirección, quedando liberado de prestar el servicio, hasta en tanto no resuelva su situación jurídica, en caso de que se le dicte sentencia absolutoria dentro de un proceso penal, deberá reincorporarse de inmediato al servicio, y se le hará el pago dejado de percibir, siempre y cuando el procedimiento interno que se le llegara a radicar ante el Órgano Colegiado, no tenga como resolución definitiva la baja. La suspensión surtirá efectos desde la fecha en que se presente la causa que la origina.

Artículo 235. Se entenderá por retiro digno del servicio el hecho de que los elementos puedan dejar de participar en las tareas activas de la Dirección, mediante una jubilación, al alcanzar los 30 años de servicio en el caso de los hombres, y 25 en el caso de las mujeres.

Artículo 236. Se entenderá por jubilación de los integrantes de la Dirección, el acto administrativo por medio del cual, tras 30 años de servicio ininterrumpido los hombres y 25 las mujeres, se retiren de las tareas activas de Seguridad Pública y cesen los efectos de su nombramiento, y puedan gozar del beneficio de una pensión, la cual consistirá en el pago del 100% del sueldo mensual que gocen en el grado policial que les corresponda al momento de la jubilación.

Artículo 237.- Término se le llamará al procedimiento mediante el cual se da por concluido el servicio del policía en la Dirección, dando lugar a la terminación de su nombramiento o la cesación de sus efectos legales.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 238.- El Órgano Colegiado deberá establecer las opciones que tiene un policía, al momento de llegar a la conclusión de su periodo activo y en su caso, separarlo por causas legalmente establecidas de conformidad con los requisitos de permanencia en la institución.

La conclusión del servicio, puede darse por las siguientes causas:

- I. Separación.- Es el incumplimiento a cualquiera de los requisitos de permanencia o cuando en la promoción se presente las siguientes causas:
 - a) Si hubiere sido convocado a tres procesos consecutivos de promoción sin que haya participado o que habiendo participado, no hubiese obtenido la jerarquía inmediata superior por causas imputables a él.
 - b) Que haya alcanzado la edad máxima correspondiente a su jerarquía, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones aplicables, y
 - c) Que del expediente del integrante, no se desprendan méritos suficientes a juicio de las comisiones para conservar su permanencia.
- II. Remoción.- Por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus deberes, de conformidad con las disposiciones relativas al régimen disciplinario.
- III. Baja.- Es el acto administrativo de que da por concluido el servicio activo del policía por cualquiera de las siguientes causas:
 - a) Jubilación o Retiro;
 - b) Renuncia, y
 - c) Muerte o Incapacidad Permanente.

SECCIÓN I Del Régimen Disciplinario

Artículo 239.- En caso de incumplimiento por parte de los miembros del Servicio a los ordenamientos señalados en el Reglamento y en la normatividad interior de la Dirección de la Policía Municipal de Mérida, se impondrán las correcciones disciplinarias o sanciones señaladas en éstos y en los demás ordenamientos en la materia.

Artículo 240.- El sistema disciplinario permite aplicar las sanciones y correcciones disciplinarias, a que se haga acreedor el miembro del Servicio que transgreda los principios de actuación a que se refiere el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, viole las leyes, las normas disciplinarias aplicables o desobedezca órdenes de su superior dentro del Servicio.

Artículo 241.- El sistema disciplinario tiene como objeto asegurar que la conducta de los miembros del Servicio, se sujete a las disposiciones constitucionales, locales y municipales según corresponda, al



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

cumplimiento de las órdenes de su superior jerárquico y a los altos conceptos del honor, la justicia y la ética.

Artículo 242.- El presente procedimiento regula las sanciones y correcciones disciplinarias aplicables a los miembros del Servicio, que violen los principios de actuación, las disposiciones administrativas y las órdenes de sus superiores jerárquicos.

Artículo 243.- La disciplina es la base de la integración, funcionamiento y organización del Servicio, por lo que los miembros del mismo, deberán sujetar su conducta a la observancia de este procedimiento, las leyes, disposiciones reglamentarias, órdenes de sus superiores jerárquicos, así como a la obediencia y al alto concepto del honor, de la justicia y de la ética.

Artículo 244.- 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, disposiciones administrativas y lo relativo al ceremonial y protocolo, así mismo demanda respeto y consideración mutua entre quien ostente una jerarquía y sus subordinados.

Artículo 245.- Las sanciones solamente serán impuestas al miembro del Servicio, mediante resolución formal del Órgano Colegiado, por violaciones o faltas a los deberes establecidos en las leyes, el procedimiento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 246.- De conformidad con la Ley General, las sanciones que serán aplicables al miembro del Servicio infractor, son las siguientes:

- I. Amonestación;
- II. Cambio de Adscripción;
- III. Suspensión; y
- IV. Remoción.

Artículo 247.- La amonestación podrá ser verbal o escrita y es el acto por el cual se advierte al policía, sobre la acción u omisión en el ejercicio de sus funciones. La aplicación de esta sanción se hará en términos que no denigren al elemento, en público o en privado, a criterio del Órgano Colegiado y del Superior Jerárquico.

Mediante ésta se informa al policía, las consecuencias de su infracción, y se le exhorta a que enmiende su conducta para no incurrir en la reincidencia, apercibiéndolo de que, en caso contrario, se hará acreedor a una sanción mayor.

Artículo 248.- El cambio de adscripción del policía, consiste en su traslado de una actividad, área y lugar específico a otra, dentro de la misma Dirección.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 249.- En ningún caso, el cambio de adscripción debido a necesidades del servicio para lograr mayor efectividad en el ejercicio de sus funciones, debe considerarse como una sanción por lo que no procederá la interposición de ningún recurso administrativo contra esta medida, salvo cuando se aplique a dos o más policías preventivos de carrera, involucrados en un mismo hecho que provocare el cambio de adscripción.

Artículo 250.- La suspensión es la interrupción de la relación jurídica administrativa existente entre el probable infractor y la Dirección misma que no excederá del término que establezcan las leyes administrativas del Estado de Yucatán, derivada de la violación de algún principio de actuación, leyes, disposiciones administrativas, órdenes de sus superiores jerárquicos o por estar sujeto el policía a un proceso penal.

Artículo 251.- La remoción es la terminación de la relación jurídica entre la corporación y el policía, sin responsabilidad para aquella.

La remoción se llevará a cabo conforme al siguiente procedimiento:

- I. Se iniciará de oficio o por denuncia presentada por el superior jerárquico, ante el Órgano Colegiado, encargado 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 denunciado;
- III. Se enviará una copia de la denuncia y sus anexos al policía, para que en un término de 10 días hábiles 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 los que 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 a una audiencia en la que 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, el Órgano Colegiado resolverá en sesión sobre la inexistencia de la responsabilidad o imponiendo al responsable la sanción de remoción. La resolución se le notificará 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 denunciado o de otras personas, se podrá disponer la práctica de investigaciones y acordar, en su caso, la celebración de otra u otras audiencias, y
- VII. En cualquier momento, previo o posterior a la celebración de la audiencia, el superior jerárquico, podrán determinar la suspensión temporal del policía, siempre que a su juicio así convenga para la conducción o continuación de las investigaciones, la cual cesará si así lo resuelve el Órgano



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Colegiado, 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.

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

SECCIÓN II Del Recurso de Rectificación

Artículo 252. El Recurso de Rectificación es el medio de aclaración, justificación o enmienda al que tiene derecho el elemento de la Dirección que ocurra en la Sección I, del Régimen Disciplinario de este Reglamento, al presentar la documentación probatoria adicional que sustente su petición aclaratoria, por lo cual hace efectivo su derecho de oposición a la amonestación o sanción establecida por el Órgano Colegiado.

Es una garantía que tendrá una respuesta fundada y motivada a su solicitud en un plazo máximo de 15 días hábiles, a partir de la presentación de la solicitud.

Artículo 253.- El Cadete o Policía Municipal promoverá el recurso de Rectificación de conformidad con el siguiente procedimiento;

- I. El Cadete o Policía Municipal promovente 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 sólo 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. El Órgano Colegiado podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, todas y cada uno 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. El Órgano Colegiado 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 10 días hábiles, y

Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, la comisión, dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de 15 días hábiles.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

TITULO CUARTO
DEL ÓRGANO COLEGIADO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
DE LA POLICIA MUNICIPAL DE MERIDA

CAPITULO ÚNICO
De la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia

Artículo 254.- La Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y justicia, es el órgano colegiado de carácter permanente, encargado de conocer sobre las promociones, recompensas, condecoraciones, disciplina, correctivos administrativos de carácter no laboral, o faltas a los deberes cometidas por los integrantes de esta Dirección, y previstos en la Ley de Seguridad Pública del Estado de Yucatán, encargado de ejecutar las disposiciones administrativas relativas al Servicio Profesional de Carrera Policial. Sus miembros tendrán cargos honoríficos especificados en este Reglamento y en las demás disposiciones legales aplicables,

Tratándose de conductas probablemente constitutivas de delito, el Órgano Colegiado deberá hacerlas del conocimiento sin demora de la autoridad competente.

Para el cumplimiento de sus atribuciones, contará con el apoyo de los departamentos administrativos de esta Dirección.

Artículo 255.- El Órgano Colegido, estará integrado de la siguiente manera:

- I. Un Titular o Presidente, que será el Director, con voz y voto;
- II. Un Secretario Técnico que será el encargado del Departamento Jurídico o equivalente, solo con voz;
- III. Un Primer Vocal, que será un Subdirector , con voz y voto;
- IV. Un Segundo Vocal, que será el representante de Recursos Humanos;
- V. Un Representante de Asuntos Internos o equivalente, con voz;
- VI. Un Tercer Vocal, que será el Mando Operativo, con voz y voto; y
- VII. Un Cuarto Vocal, de Elementos, con voz y voto.

Los dos últimos integrantes serán personas de reconocida experiencia, buena solvencia moral o destacados en su función.

Se pueden ampliar los vocales de acuerdo a las necesidades, siempre y cuando el total de sus integrantes sea un número impar.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

El único integrante que tendrá suplente será el Titular o Presidente del Órgano Colegiado.

El voto emitido por los integrantes de esta Comisión será secreto y el cargo de sus integrantes de carácter honorario.

Artículo 256.- El Órgano Colegiado tiene a su cargo el desarrollo, implementación, ejecución y supervisión del Servicio Profesional de Carrera Policial y dictaminará sobre los procedimientos de Convocatoria; de Reclutamiento; de Selección; de Formación Inicial; de Nombramiento; de Certificación; de Plan Individual de Carrera; de Reingreso; de Formación Continua; de Evaluación del Desempeño; de Estímulos; de Promoción; de Renovación de la Certificación; de Licencias, Permisos y Comisiones; de Régimen Disciplinario y del Recurso de Rectificación.

Asimismo, se coordinará con el área de Recursos Humanos y el área de área de Formación, Capacitación y Actualización de la Dirección, en el desarrollo de los procesos de reclutamiento, selección, ingreso, formación inicial, formación continua y especializada, así como el proceso de promoción y nivelación académica del elemento; para efectos del seguimiento, control y trámite de los procedimientos, éste podrá apoyarse con las áreas administrativas correspondientes. En casos específicos podrá auxiliarse de especialistas y expertos en la materia, quienes tendrán el carácter de invitados a las sesiones de trabajo, con voz pero sin voto.

Artículo 257. El Órgano Colegiado tendrá las siguientes funciones:

- I. Coordinar y dirigir el Servicio, en el ámbito de su competencia;
- II. Aprobar y ejecutar todos los procesos y mecanismos del presente Reglamento, referente a los procedimientos de planeación; reclutamiento; selección de aspirantes; formación inicial, ingreso; formación continua y evaluación para la permanencia especializada; desarrollo y promoción; estímulos; sistema disciplinario; separación y retiro y recursos de inconformidad;
- III. Evaluar todos los anteriores procedimientos a fin de vigilar el cumplimiento de los requisitos que se establecen en todos los casos;
- IV. Coordinar el desarrollo de la convocatoria y de los procedimientos de planeación; reclutamiento; selección de aspirantes; formación inicial, ingreso; formación continua y evaluación para la permanencia especializada; desarrollo y promoción;
- V. Coordinarse con las áreas de Recursos Humanos y la de Formación, Capacitación y Actualización de la Dirección, para la programación y seguimiento del personal capacitado y por capacitar en los procesos de formación continua y especializada; Así como del personal que será sometido a los proceso de nivelación académica que se refiere el Reglamento
- VI. Verificar la formalidad del ingreso y permanencia de los policías, en todo tiempo y expedir los pases de examen para todas las evaluaciones, establecido en el Artículo 88 de la Ley General;
- VII. Aprobar directamente los mecanismos para el otorgamiento de estímulos a los policías;



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- VIII. Resolver, de acuerdo a las necesidades y disponibilidades presupuestales de la Dirección, la reubicación de los integrantes;
- IX. Proponer las reformas necesarias al Servicio;
- X. Conocer y resolver sobre el otorgamiento de constancias de grado, previo proceso de promoción;
- XI. Conocer y resolver las controversias que se susciten en materia del Servicio.
- XII. Informar al Director, aquellos aspectos del Servicio, que por su importancia lo requieran;
- XIII. Establecer los comités del Servicio, que sean necesarios, de acuerdo al tema o actividad a desarrollar, supervisando su actuación;
- XIV. Evaluar y controlar la baja, la separación del servicio por renuncia, muerte o jubilación de los integrantes, así como por el incumplimiento de requisitos de permanencia y la remoción que señala este Reglamento, y Las demás que señale este reglamento.

Artículo 258.- El Órgano Colegido, tendrá las siguientes obligaciones:

- I. Coordinarse con el área de Recursos Humanos, y de Formación, Capacitación y Actualización de la Dirección, para elaborar y aplicar los requisitos y procedimientos de reclutamiento
- II. Determinar las fuentes de reclutamiento internas, externas, de difusión y hacer el debido contacto con éstas;
- III. Coordinarse con las diferentes áreas de la Dirección para elaborar, publicar y difundir la convocatoria correspondiente, en los términos que señala este procedimiento;
- IV. Verificar la autenticidad de los documentos presentados por los aspirantes;
- V. Inscribir a los candidatos, recibir la documentación solicitada en la fecha señalada en la convocatoria y formar el grupo idóneo para ser evaluado;
- VI. Consultar la Clave Única de Identificación Permanente en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública los antecedentes de los aspirantes;
- VII. Dar a conocer los resultados a quienes cumplan con el perfil del puesto y los demás requisitos de la convocatoria a fin de proceder a la aplicación de las evaluaciones para su selección, mediante procedimiento de selección de aspirantes; y
- VIII. Nombrar al responsable de recursos humanos o área afín de la Dirección, que fungirá como supervisor de la legalidad del procedimiento.

Artículo 259.- El Órgano Colegido, se encargará de los asuntos relativos a las violaciones, faltas y causales de separación de los policías.

Artículo 260.- La Comisión del Servicio Profesional de Carrera Honor y Justicia, es el órgano colegiado de carácter permanente, que tendrá como atribución llevar a cabo, en el ámbito de su competencia los procedimientos en los que se resuelva la suspensión temporal, separación, remoción, baja, cese o cualquier forma de terminación del servicio de los elementos policiales de conformidad con lo establecido en el Artículo 123, apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General, la Ley Estatal y este Reglamento.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Será la encargada de implementar una base de datos que contenga el registro de las sanciones administrativas y de separación por causales extraordinarias del Servicio, así como, del recurso administrativo que corresponda tratándose de conductas probablemente constitutivas de delitos o violaciones a leyes establecidas.

Para el cumplimiento de sus atribuciones, el Órgano Colegido, contará con el apoyo de las áreas administrativas de la Dirección. Independientemente de la sanción, corrección disciplinaria o acto de separación, que debe ser ejecutada por dicho Órgano, deberá hacerlas del conocimiento, de manera inmediata, de la autoridad competente.

Artículo 261.- La Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y justicia, tendrá las funciones siguientes:

- I. Realizar el análisis de las violaciones, faltas cometidas y causales de separación extraordinaria de los policías, escuchando en todo caso los argumentos del probable infractor y emitir la resolución que proceda;
- II. Determinar y graduar la aplicación de sanciones y correcciones disciplinarias a los policías infractores, de conformidad con el presente reglamento, y
- III. Resolver sobre los recursos de revocación y rectificación que interpongan los aspirantes, integrantes de la corporación y los ciudadanos, según corresponda, en contra de las resoluciones emitidas por la misma.

Artículo 262.- La Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y justicia, sesionará, en la sede de la Dirección de la Policía Municipal de Mérida, por convocatoria del Titular de la misma. Sólo en casos extraordinarios se convocará a reunión en otro lugar, ya sea por cuestiones de seguridad o por confidencialidad respecto de los asuntos que vayan a tratarse.

Habrá quórum en las sesiones del Órgano Colegido, con la presencia de la mitad más uno de sus integrantes. Todos los integrantes de ésta contarán con voz y voto, sus resoluciones serán tomadas por mayoría simple de los miembros presentes. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

El voto de los integrantes será secreto; el Secretario Técnico deberá elaborar un acta en la que se registre el desarrollo, las resoluciones y acuerdos tomados en cada sesión.

Artículo 263.- La Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y justicia, podrá celebrar con los elementos policiales sujetos a procedimiento, convenios que pongan fin a los asuntos, siempre que no sean contrarios a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 264.- La resolución expresa que ponga fin al procedimiento indicará:



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

- I. Nombre del servidor público;
- II. La determinación que podrá ser de: remoción, baja, cese, sobreseimiento o resolución sin sanción;
- III. Los fundamentos y motivos que la sustenten; y
- IV. El nombre, cargo y firma de los integrantes de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y justicia.

Cuando se impongan sanciones administrativas, la motivación de la resolución considerará las siguientes circunstancias:

- I. La gravedad de la infracción en que se incurra;
- II. Los antecedentes del infractor;
- III. Las condiciones socio-económicas del infractor; y
- IV. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, en su caso.

El Órgano Colegido, ordenará la notificación al servidor público de la resolución correspondiente.

Artículo 265.- La notificación se realizará en el domicilio o de manera directa del presunto infractor, y se le hará saber que estará a disposición de la Dirección, hasta en tanto se dicte la resolución definitiva correspondiente. Asimismo, deberá señalar domicilio para oír y recibir notificaciones, dentro del lugar de residencia de la instancia que conozca del asunto, apercibiéndolo que en caso de no ofrecer pruebas y defensas, la imputación se tendrá por consentida y aceptada, así como que, de no señalar domicilio, las subsecuentes notificaciones se realizarán en un lugar visible al público dentro de las instalaciones que ocupe la instancia que conozca del asunto.

Artículo 266.- El día y hora señalados para la comparecencia del presunto infractor, el Presidente del Órgano declarará formalmente abierta la sesión y enseguida el Secretario tomará las generales de aquél y de su defensor protestando al primero a conducirse con verdad y discerniéndole el cargo al segundo. Acto seguido procederá a dar lectura a todas las constancias existentes, con la finalidad de hacer saber al presunto infractor los hechos que se le atribuyen. El Presidente de la instancia, concederá el uso de la palabra al presunto infractor y a su defensor, los que expondrán en forma concreta y específica lo que a su derecho convenga.

Artículo 267.- Los miembros del Órgano Colegido, están facultados para cuestionar al compareciente, solicitar informes u otros elementos de prueba, por conducto del Secretario, previa autorización del Presidente, con la finalidad de allegarse de datos necesarios para el esclarecimiento del asunto.

Artículo 268.- Las pruebas que sean presentadas por las partes serán debidamente analizadas y valoradas, resolviendo cuales se admiten y cuales son desechadas.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Artículo 269.- Es improcedente la reinstalación o restitución de los integrantes de la Dirección separados de su cargo por resolución de suspensión, remoción, baja o cese, cualquiera que sea el resultado del procedimiento o medio de defensa que hubiere promovido y, en su caso, sólo procederá la indemnización.

Artículo 270.- Si el Presidente lo considera necesario, por lo extenso o la particular dificultad de las pruebas presentadas, cerrará la sesión, levantando el acta correspondiente y establecerá un término probatorio de quince días, para su deshago. En caso contrario, se cerrará la sesión y dentro del término de veinte días hábiles se procederá a dictar la resolución correspondiente. En aquellos asuntos que hubieren sido instruidos directamente por la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia, ésta tendrá veinte días hábiles contados a partir del cierre de la misma para emitir la resolución que conforme a derecho corresponda. En los asuntos que hubieren sido instruidos por el Presidente, dentro de los dos días hábiles siguientes al cierre de la misma, remitirá el expediente a la Comisión, la cual tendrá veinte días hábiles contados a partir de que reciba el expediente, para emitir la resolución que conforme a derecho corresponda. En ambos casos, la resolución se notificará personalmente al interesado por conducto del área de Recursos Humanos y en su defecto el área jurídica de la Dirección. Independientemente de las resoluciones que dicte la Comisión, son sin perjuicio de que, si se comprobaren faltas a otros ordenamientos aplicables, el Director podrá aplicar las sanciones que correspondan o en su caso la baja o cese del servicio.

Artículo 271.- La resolución que dicte la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia deberá estar debidamente fundada y motivada, contendrá una relación sucinta de los hechos y una valoración de todas y cada una de las pruebas aportadas. Asimismo, deberá hacerle saber al interesado que puede inconformarse con la misma, mediante el recurso de revocación y el término para que lo haga valer.

Artículo 272.- Los acuerdos dictados durante el procedimiento administrativo mencionado, serán firmados por el Presidente de la Comisión y autenticados por el Secretario de la misma.

Artículo 273.- Cuando los casos tratados por la instancia, requieran la celebración de más sesiones, al término de cada una se notificará la fecha de la siguiente y se asentará esta circunstancia en el acta correspondiente.

Artículo 274.- En lo no previsto en el presente capítulo, se aplicará de manera supletoria, el Código de Procedimientos Civiles del Estado de Yucatán.

Artículo 275.- Es improcedente la reinstalación o restitución de los integrantes de las Instituciones Policiales separados de su cargo por resolución de suspensión, remoción, baja o cese, cualquiera que sea el resultado del procedimiento o medio de defensa que hubiere promovido y, en su caso, sólo procederá la indemnización.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

En ningún caso procede el pago de sueldos, salarios caídos, haberes dejados de percibir o remuneración diaria ordinaria por el tiempo en que el servidor público haya estado suspendido, separado o removido del cargo, de conformidad con el artículo 123, Apartado B, fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tal circunstancia será inscrita en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Reglamento, entrará en vigor el día siguiente de su publicación.

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Reglamento. (Se derogan los artículos; del 8 al 35 y del 52 al 68, del Reglamento Interior de la Policía Municipal de Mérida).

Tercero. El Servicio Profesional de Carrera Policial, se establecerá gradualmente para su operación. La migración hacia el Servicio del personal operativo en activo se dará desde el momento en que éste último inicie su vigencia y de acuerdo a la suficiencia presupuestal correspondiente.

Cuarto. Para efectos del personal en activo se dispondrá un periodo de migración que no excederá de dos años para que los elementos de la Institución Policial cubran con los siguientes criterios:

- I. Que tengan las evaluaciones de control de confianza;
- II. Que tenga la equivalencia a la formación inicial y;
- III. Que cubran el perfil de puesto con relación a la renivelación académica.

Para tales efectos, una vez cumplido el plazo, los elementos que no cubran con alguno de estos criterios quedarán fuera de la Institución Policial.

Quinto. La organización jerárquica de la corporación policial se establecerá dentro de los 6 meses siguientes conforme a la nueva estructura organizacional, respetando los derechos de los elementos.

Sexto. Para cumplir con la función del Servicio Profesional de Carrera se integrará y se instalará la Comisión del Servicio Profesional de Carrera, Honor y Justicia Policial de la Dirección, en un término no mayor de 30 Días naturales, a partir de la Publicación del Reglamento en la Gaceta oficial

Séptimo. De manera progresiva y en un plazo de un año a partir de la entrada en vigor de este Reglamento se deberán practicar las evaluaciones periódicas a sus integrantes y cumplirán con todos los requisitos que demanda el Modelo Policial, especificados en la Ley General.



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

Octavo. Todo elemento de la corporación policial deberá contar con el certificado de evaluación de confianza en los términos previstos en la Ley y en los plazos previstos en el artículo transitorio anterior. Quienes no obtengan el certificado serán separados del servicio, de conformidad con la normatividad aplicable.

Noveno. Los servidores públicos que obtengan el certificado y que satisfagan los requisitos de proceso y permanencia que establezca este reglamento, ingresarán o serán homologados al servicio de carrera según corresponda en la jerarquía y grado, así como antigüedad y derechos que resulten, de conformidad con la normatividad aplicable

Décimo. El Servicio Profesional de Carrera Policial deberá estar en funcionamiento e iniciar su implementación a más tardar dentro de los seis meses siguientes, contados a partir de la publicación del presente reglamento.

Décimo Primero. Los procedimientos de separación y remoción iniciados con anterioridad a la vigencia de este reglamento, se sustanciarán y concluirán conforme a las disposiciones aplicables al momento de su instauración.

Dado, en el Salón de Cabildos en la ciudad de Mérida, Capital del Estado de Yucatán, Estados Unidos Mexicanos, a los quince días del mes de agosto del año dos mil catorce.

(RÚBRICA)

LIC. RENÁN ALBERTO BARRERA CONCHA
PRESIDENTE MUNICIPAL DE MERIDA

(RÚBRICA)

LIC. ALEJANDRO IVAN RUZ CASTRO
SECRETARIO MUNICIPAL

(RÚBRICA)

ING. MARIO ARTURO ROMERO ESCALANTE
DIRECTOR DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE MÉRIDA



H. AYUNTAMIENTO DE MÉRIDA

ACUERDO DE REFORMA

Acuerdo por el cual se autorizan adiciones al "Reglamento de Servicio Profesional de Carrera Policial para el Municipio de Mérida, Yucatán".

Publicado en Gaceta Municipal el 19 de agosto de 2024

ÚNICO: Se adicionan los artículos 197 Bis, 197 Ter y 197 Quáter al Reglamento de Servicio Profesional de Carrera Policial para el Municipio de Mérida, Yucatán; para quedar como sigue:

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquense las presentes adiciones en la Gaceta Municipal.

SEGUNDO.- Estas adiciones entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal.

Dado en el Salón de Cabildo "Rosa Torre González", de Palacio Municipal, Sede del Ayuntamiento de Mérida, Yucatán, a los quince días del mes de agosto del año dos mil veinticuatro.

ATENTAMENTE

(RÚBRICA)

Lic. Alejandro Iván Ruz Castro
Presidente Municipal

(RÚBRICA)

Antrop. Julio Enrique Sauma Castillo
Secretario Municipal