



DOCTOR GERARDO MÁRQUEZ GUEVARA, Fiscal General del Estado de Coahuila de Zaragoza, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 113 y 115 fracción V de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza; 10 y 14 fracciones V, VII, XXII, XXIII, XLV Y LVI, y 30 de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza; 8 y 29 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza, y

CONSIDERANDO

Que la procuración de justicia es una función esencial y por tanto indelegable del Estado que tiene por objeto proteger los intereses de la sociedad y resguardar la observancia de la ley, particularmente por lo que toca a la investigación y persecución de los delitos del orden común. Se ejerce a través de un organismo público autónomo, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propios, denominado Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza que se integra por el Ministerio Público, sus órganos auxiliares y áreas de apoyo.

Que, dentro de la estructura orgánica de la Fiscalía General del Estado, se encuentra la Dirección General del Centro de Profesionalización, Acreditación, Certificación y Carrera (CPACC), que, entre otras, una de sus atribuciones es la formación y capacitación continua y especializada del personal operativo (Policías de Investigación, Peritos y Agentes del Ministerio Público), tarea que es fundamental y que conforma la cara del servicio prestado a la sociedad.

Que, en virtud de lo anterior, el CPACC, cuenta con una estructura orgánica bien definida y cuenta con 3 unidades administrativas que son la Dirección General, el Instituto de Estudios Penales y Formación Profesional y el Servicio Profesional de Carrera. Cada una de estas unidades, tiene personal adscrito a la misma.

Que con la finalidad de brindar transparencia a los procedimientos de otorgamiento de reconocimientos al personal del CPACC, se apegarán a lo que indican los Lineamientos del Estímulos a los que puede aspirar el personal de la Fiscalía General del Estado y el Procedimiento para su Otorgamiento, las cuales son de observancia para el personal administrativo y de carrera de la Fiscalía General.

Que, Aunado a lo anterior, se debe entender por estímulo, al reconocimiento al servicio diario y eficiente del personal, mediante actos que motiven la continuidad y



superación de las capacidades adquiridas para fomentar la vocación y la óptima calidad en el desempeño del servicio.

Finalmente, en atención al Capítulo 4, “Recursos Humanos”, en el Subcapítulo 4.4, “Evaluación del Desempeño”, en la Directiva 4.4.8, “Reconocer/Premiar el Buen Desempeño”, la cual forma parte para obtener la Certificación de CALEA, dispone establecer el procedimiento y los lineamientos para el otorgamiento de estímulos al personal que integra la Fiscalía General del Estado y, específicamente del CPACC, con la finalidad de reconocer su buen desempeño.

Que, en virtud a lo anteriormente expuesto, he tenido a bien expedir el presente:

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL DEL CENTRO DE PROFESIONALIZACIÓN, ACREDITACIÓN, CERTIFICACIÓN Y CARRERA.

Artículo 1.- El presente acuerdo tiene como finalidad el brindar transparencia a los procedimientos de otorgamiento de estímulos y reconocimientos al personal del CPACC, apegándose a lo establecido por los Lineamientos de estímulos a los que puede aspirar el personal de la Fiscalía General del Estado, y el procedimiento para su otorgamiento, emitidos el 3 de octubre de 2019 y publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 8 de octubre de 2019, los cuales son de observancia para el personal administrativo y de carrera de esta institución.

Se entiende por estímulo, el reconocimiento al servicio diario y eficiente del personal, mediante actos que motiven la continuidad y superación de las capacidades adquiridas para fomentar la vocación y la óptima calidad en el desempeño del servicio.

ARTÍCULO 2.- El procedimiento a que refiere el artículo primero del presente acuerdo para el otorgamiento de estímulos y reconocimientos, se realizará mediante una convocatoria, la cual incluirá los candidatos a quienes va dirigida, requisitos a cubrir y tipos de estímulos a otorgar, así como el periodo de recepción de propuestas de reconocimiento.

Las propuestas deberán contener:

- I. Nombre del servidor público;
- II. Área de adscripción;
- III. Cargo o puesto;



- IV. El hecho que motiva el estímulo y las pruebas que lo justifiquen;
- V. Propuesta del estímulo que se considera se debe otorgar;
- VI. Notas buenas del expediente personal.

Recibidas las propuestas, el Comité de Evaluación establecido en el presente acuerdo, determinará los criterios y pautas para el otorgamiento de los estímulos, sujetándose a los principios de justicia, equidad, proporcionalidad, tomará en consideración también las notas buenas e informes oficiales de estadística de cada candidato y demás ordenamientos aplicables, además de la cuestión presupuestal.

ARTÍCULO 3.- El Comité de Evaluación, como se refiere en el párrafo anterior, es el órgano encargado de conocer, analizar y resolver la procedencia de las solicitudes y en su caso, determinar la forma del estímulo. Este será integrado por:

- I. Un Presidente, que será el Fiscal General.
- II. Un Secretario Técnico, que será el titular de la Dirección General Jurídica, de Derechos Humanos y Consultiva.
- III. Tres vocales:
 - a. Titular de la Dirección General Administrativa.
 - b. Titular del Centro de Profesionalización, Acreditación, Certificación y Carrera.
 - c. Titular de la Dirección General de Contraloría.

Tratándose de estímulos para el personal con cargo de Agente del Ministerio Público, Agente de la Policía de Investigación y Peritos Oficiales, se estará a lo dispuesto por Lineamientos de estímulos a los que puede aspirar el personal de la Fiscalía General del Estado, y el procedimiento para su otorgamiento, emitidos el 3 de octubre de 2019 y publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el 8 de octubre de 2019.

ARTÍCULO 4.- Los tipos de estímulos a los que pueden ser acreedores los servidores públicos son:

- I. Trayectoria ejemplar.
- II. Por actos relevantes.
- III. Iniciativas valiosas ejecutadas en materia de seguridad pública o procuración de justicia.
- IV. Por productividad.

A handwritten signature or mark in blue ink, located at the bottom right of the page.



- V. Por asuntos relevantes, atendiendo a la especialización de la fiscalía o unidad de investigación a la que este adscrito el aspirante.
- VI. Por la elaboración de proyectos de investigación científica en favor de la procuración de justicia.
- VII. Por la obtención de grados académicos.
- VIII. Por innovación en materia de infraestructura, normatividad, sistemas de productividad y desarrollo tecnológico en favor de la procuración de justicia.
- IX. Por antigüedad. En este caso, se considerarán por el cumplimiento de 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 años o más, de servicio ininterrumpido en la Fiscalía General.

ARTÍCULO 5.- Se considerará también un reconocimiento por escrito, denominado notas buenas, el cual se otorgará en los casos siguientes:

- I. Por puntualidad y asistencia en un trimestre.
- II. Por su constante permanencia en el trabajo.
- III. Por esmero, eficacia y productividad en el desempeño del trabajo.
- IV. Por colaboración en trabajos extraordinarios al de su función, que representan un incremento en la productividad.

Las bases para otorgar la nota buena por puntualidad y asistencia serán validadas por la Dirección de Recursos Humanos; por lo que respecta a los demás casos el titular del área a la que pertenezca el candidato hará la validación correspondiente.

ARTICULO 6.- Los estímulos, podrán materializarse en las siguientes formas:

- a) Reconocimiento.
- b) Diploma.
- c) Placa.
- d) Remuneración por única vez, de 3 hasta 20 veces, la percepción económica diaria devengada por el servidor público a la fecha del hecho causante.
- e) Días o semanas de descanso.
- f) Becas para estudios a nivel superior o nivel medio.

ARTICULO 7.- Para premiar el buen desempeño, en concreto, del personal del CPACC, se deberá apegar a lo previamente estipulado en el artículo anterior.



Para tal efecto, se crea el Comité de Evaluación de Desempeño del CPACC, mismo que tendrá la función de analizar y valorar las propuestas, llevando a cabo la publicación del listado del personal acreedor a reconocimientos, y posterior entrega de los mismos.

ARTICULO 8.- Los objetivos del Comité de Evaluación de Desempeño del CPACC, serán los siguientes:

- I. Observar, evaluar y supervisar el correcto funcionamiento interno del CPACC.
- II. Contribuir al cumplimiento oportuno de metas y fines institucionales con enfoque a resultados productivos.
- III. Demostrar la responsabilidad profesional e individual en ejercicio de las funciones públicas correspondientes a cada área, contribuyendo a la integridad pública del CPACC, percibido en un bienestar colectivo.
- IV. Incentivar el apoyo inmediato y voluntario, en la atención y solución de problemáticas que ameriten colaboración de otras áreas del CPACC, aminorando cargas y fomentando el trabajo en equipo.
- V. Mejorar las relaciones laborales y elevar el clima organizacional.
- VI. Verificar el cumplimiento de los objetivos y los estándares individuales en cuanto a productividad, cantidad y calidad del trabajo. Pautas determinantes para precisar bonificaciones, incentivos o reconocimientos.
- VII. Valorar la importancia del aporte individual de cada trabajador.

ARTICULO 9.- El Comité de Evaluación de Desempeño del CPACC, sesionará trimestralmente, y, cuando por causas concretas y objetivas, consideradas por el presidente del Comité, así lo determine, se sesionará extraordinariamente. Para sesionar, deberá contar con un Quorum del cien por ciento, es decir, con la totalidad de sus miembros o sus respectivos suplentes.

Su conformación se erigirá de la siguiente manera:

- I. Un Presidente, que será el titular del CPACC.
- II. Un Secretario Técnico, que será el Coordinador Administrativo del CPACC.



III. Tres vocales:

- a) Titular de la Dirección del Instituto de Estudios Penales y Formación Profesional.
- b) Titular de la Dirección de Servicio Profesional de Carrera.
- c) Coordinador de la Academia de la Policía de Investigación.

La finalidad de este ejercicio favorecerá la sensación de satisfacción y bienestar de los empleados, estimulándolos hacia la meta común de conseguir el éxito colectivo dentro del CPACC de la Fiscalía General del Estado.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su suscripción.

SEGUNDO.- Se ordena la creación del Comité de Evaluación de Desempeño del Centro de Profesionalización, Acreditación, Certificación y Carrera, quedando plasmadas sus funciones, integración y finalidad en el Considerando Octavo; teniendo un plazo de 10 días hábiles para su establecimiento.

TERCERO.- Notifíquese el presente acuerdo al Personal del Centro de Profesionalización, Acreditación, Certificación y Carrera a través de la Secretaría Técnica, para los efectos legales y administrativos a que haya lugar.

Así lo acordó y firma el Dr. Gerardo Márquez Guevara, Fiscal General del Estado, a los 20 días del mes de mayo del 2022, en la Ciudad de Saltillo, Coahuila de Zaragoza.

EL FISCAL GENERAL DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA



DR. GERARDO MÁRQUEZ GUEVARA

Humberto Castilla Salas # 600, C.P. 25022
Centro Metropolitano de Saltillo
Saltillo, Coahuila
Tel. 4380700