

394
2ej

2007
MAY 10 10 30 AM
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

"LA JORNADA LABORAL DE LA POLICIA
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL"

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JULIAN ZARAGOZA ORTIZ



SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO.

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A Dios

Por darme licencia de
llegar a estos momentos.

A mis padres

JULIAN ZARAGOZA CASASOLA

BENITA ORTIZ NEGRETE

Por su amor, cariño y ejemplo que me
han dado a lo largo de la vida, sin
olvidar los esfuerzos para darme todo
lo necesario para concluir esta etapa.

A mis hermanos

ANGELICA Y ALBERTO

Por su cariño y confianza.

A mis abuelos

FRANCISCO ZARAGOZA LUMA (+)
CANDELARIA CASASOLA CASTILLO

CAYETANO ORTIZ TAVARES

FELISA NEGRETE OLMEDO

Por sus sabios consejos que
me sirven de apoyo para
seguir adelante.

A mis tios y primos
por inyectarme ese
animo de no decaer.

A mi amigo NAIN
Por su amistad y cariño
que nos ha unido siempre.

A JORGE, CECY Y MEXTLI

Por su gran colaboración en
La elaboración del trabajo
que hoy presento, además de
su gran amistad.

A mi amigo ARTURO MONDRAGON,
y compañeros de trabajo
por hacer amena la convivencia
laboral que nos relaciona.

Al LIC. PEDRO SAUCEDO HERNANDEZ
Persona que me dio desinteresadamente
la oportunidad de conocer lo interesante
de la ciencia del Derecho en la práctica
de la misma.

Al LIC. RICARDO ELIZONDO CORONEL
Por sus grandes consejos y encaminarme
al estudio y dedicación completa al
Derecho.

Al LIC. MARIO ALBERTO ORTIZ LUNA
Por su tiempo y paciencia para la
elaboración del presente trabajo.

A mi gran amiga
SRITA. MA. DOLORES PLASCENCIA MACIEL
Por su respaldo incondicional y su gran
amistad.

A mis amigos de clase
por brindar su amistad y hacer
de la estancia en las aulas un
ambiente de compañerismo y
armonía.

A ROSALBA CENTENO SANCHEZ
Por su gran confianza para la
terminación de esta etapa.

A la U.N.A.M.
Por darme la oportunidad de
formar parte de su alumnado.

A mi querida ENEP-ARAGON

**Lugar en el cual pude adquirir
conocimientos y experiencias
inolvidables, lo que también
agradesco.**

**A todos mis maestros
quienes con su grandiosa labor
dieron los elementos necesarios
para mi formación profesional.**

**Al jurado
por su tiempo y dedicación en
el estudio del presente trabajo.**

INDICE GENERAL

LA JORNADA LABORAL DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Pág.

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL REGIMEN JURIDICO DE LA POLICIA PREVENTIVA

1.1	CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTICULO 123 APARTADO B.....	3
1.2	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	5
1.3	LEY ORGANICA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.....	8
1.4	LEY DE LA CAJA DE PREVISION DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.....	12
1.5	REGLAMENTO DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.....	15

CAPITULO II

CONDICIONES LABORALES DE LA POLICIA PREVENTIVA

2.1	SALARIO.....	22
2.2	VACACIONES.....	27
2.3	AGUINALDO.....	30
2.4	SEGURIDAD SOCIAL.....	32
2.4.1	SERVICIO MEDICO.....	34
2.4.2	RIESGO PROFESIONAL.....	36
2.4.3	ENFERMEDADES DE TRABAJO.....	41

	Pág.
2.4.4 HABITACION.....	46
2.5 LA JORNADA.....	49

CAPITULO III

LA JORNADA LABORAL EN LA POLICIA PREVENTIVA

3.1 EL PERSONAL.....	55
3.1.1 ADMINISTRATIVO.....	58
3.1.2 OPERATIVO.....	63
3.2 LA JORNADA LABORAL.....	73
3.2.1 DIURNA.....	77
3.2.2 NOCTURNA.....	81
3.2.3 MIXTA.....	83
3.3 EL PAGO Y EL DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	86

CAPITULO IV

ALTERNATIVAS DE SOLUCION

4.1 EL INCREMENTO SALARIAL.....	97
4.2 EL INCREMENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL.....	101
4.3 LA PROFESIONALIZACION DE LA POLICIA.....	104
CONCLUSIONES.....	106

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad - demostrar que dentro de la policia capitalina la jornada de trabajo es violatoria del orden jurídico laboral establecido, inherente a ello es el pago ó salario y las prestaciones sociales.

Para ello, se estudió el entorno legal que circunda a esta corporación a la luz de la Teoría Kelseniana de la Pirámide de la Ley, a efecto de demostrar también su legitimación, posteriormente nos aproximamos a las condiciones generales de trabajo en focándonos principalmente a la jornada que como manifestamos es violatoria de las garantías laborales y más de esta corporación, razón demás para entender el actuar cotidiano de ella. En dichas circunstancias se encuentran las prestaciones sociales.

A continuación retomando lo anterior damos mayor profundidad a la jornada, pues es la columna vertebral de este trabajo, que reafirma lo anotado en cuanto a su irregularidad.

Finalmente concluimos con las alternativas viables de solución que podrían resolver este problema y tener una policia más-comprometida con su sociedad.

CAPITULO I
EL REGIMEN JURIDICO DE LA POLICIA PREVENTIVA

- 1.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTICULO 123 APARTADO B**
- 1.2 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**
- 1.3 LEY ORGANICA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL**
- 1.4 LEY DE LA CAJA DE PREVISION DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL**
- 1.5 REGLAMENTO DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL**

1.1 CONSTITUCION POLITICA
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
ARTICULO 123 APARTADO B

Dentro del marco legal que circunda el t6pico que hoy nos ocupa, es precisamente el relativo a la Constituci6n Polftica de los Estados Unidos Mexicanos, en lo concerniente a lo dispuesto que constituye en nuestro r6gimen interno una garantfa de car6cter social, es decir, el artfculo 123 que en este caso en su - - apartado B), mismo que literalmente aduce:

"Entre los Poderes de la Uni6n, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores..."

Lo anterior aparentemente resulta descontextualizado, pero si lo ubicamos d6ndole el preambulo del inicio a dicho dispositivo que dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente 6til; al efecto, se promover6n la creaci6n de empleos y la organizaci6n social para el trabajo conforme a la ley.

El Congreso de la Uni6n, sin contravenir a las bases siguientes, deber6 expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regir6n:-

A). Entre los obreros, jornaleros, empleados, dom6sticos, - artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo..." una vez que se ha planteado debidamente la existencia de la normatividad laboral, podemos ya comentar que, es precisamente el apartado B), en donde se encuentra el fundamento laboral de la Policia Preventiva del Distrito Federal, a primera vista en virtud de que de acuerdo a la organizaci6n administrativa del Poder Ejecutivo Federal, 6sta corresponde al Departamento del Distrito Fe

deral el cual es tutelado por el Jefe del propio Departamento, - designado por el Presidente de la República; así lo establece dicho ordenamiento en comento.

Así mismo dentro del dispositivo constitucional de referencia, se norman los parámetros de las condiciones mínimas de trabajo, como son: la duración de la jornada laboral, los diferentes tipos de jornada, el trabajo de los menores y su jornada, el descanso obligatorio, el trabajo de las mujeres y sus prestaciones inherentes a su sexo, los salarios mínimos, la fijación de los mismos, la participación de utilidades, entre las más relevantes; rubros que en el capítulo respectivo se analizarán con detenimiento. Sólo cabe anotarlas para esquematizar el plan de trabajo, que delinea a dicha policía preventiva.

Reiteramos, en virtud de estar dentro de esta hipótesis normativa, la corporación policiaca del Distrito Federal, según dicho artículo en su apartado B), todo lo relativo a las cuestiones laborales son protegidos. Pero a mayor abundamiento y escindir la problemática laboral, invocaremos al mismo artículo 123, pero en su fracción XIII: "Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes", lo que significa que independientemente de lo prescrito por la norma suprema, particularmente las relaciones laborales de esta Policía Preventiva del Distrito Federal, se regirá por sus propias leyes ex profeso; desde luego que estas no deberán estar en contra del propio ordenamiento magno.

De lo anterior podemos concluir que por una parte el artículo 123 en su apartado B), que ya adujimos regula la actividad la boral (relaciones) de sus trabajadores, pero por la otra, el mismo dispositivo establece que en particular las corporaciones policíacas (cuerpos de seguridad) en este caso refiriéndose a la - Policía Preventiva del Distrito Federal, se regirá por sus propias normas, como lo anotamos, no vulnerando el marco constitucional de referencia. Y en torno a su propio marco legal nos ocuparemos a continuación.

1.2 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

En este orden de ideas, corresponde hablar de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la cual emana del artículo 123, apartado B), que en su artículo 5o, aduce: "Son trabajadores de confianza:

En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean - de:

I) Los agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas...". Sobre el particular podemos manifestar por una parte que ya dejamos plenamente establecido, que el artículo 123 fracción XIII de nuestro Código Fundamental, re-

fiere que en materia laboral, los cuerpos de seguridad se regirán por sus propias leyes, el sentido de retomar esta ley reglamentaria, es por que nos parece significativo que hable de los trabajadores de confianza, aspecto que bien ubica al policía preventivo del Distrito Federal, y que solidifica la siguiente jurisprudencia: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA. Este carácter deriva de la ley, la calidad de confianza de un puesto no da designación que sobre el particular se haga en el nombramiento respectivo sino depende que el puesto sea uno de los enunciados expresamente como de confianza por el artículo 5o, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado " - (Semanao Judicial de la Federación, septima Epoca, Volúmen 46, Quinta Parte, página 59, Ejecutoria). Con lo anterior queda clarificado que el policía preventivo en esta Ciudad, de acuerdo a esta ley en comento es trabajador de confianza, que en efecto por las funciones que desempeña materialmente se pueda denominar como tal.

Por otra parte el artículo 8o, de esta ley invocada refiere: "Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o, los miembros del ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de la Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios; cárceles o galeras y aquellos que

presten sus servicios mediante contrato civil, o que sean sujetos al pago de honorarios". Es importante lo asentado por la norma reglamentaria en el sentido que excluye, ese es el término -- que aplica, a los trabajadores de confianza que asienta en el artículo 5o, del mismo ordenamiento es decir, los beneficios que -- la ley concede a sus trabajadores al servicio del Estado no cubre ni protege a los servidores públicos de la Policía Preventiva multirreferida, es más en la parte final del mismo artículo -- 8o, dice que tampoco se contemplan a los trabajadores de vigilancia en cárceles o galeras, quienes como sabemos, son policías -- preventivos los que desarrollan dicha función social; por lo tanto este criterio viene a reforzar la postura de que la ley reglamentaria en comento, no brinda de ninguna forma prestaciones sociales a los cuerpos de seguridad, y en este caso, no las da a -- la Policía Preventiva del Distrito Federal, atento al dispositivo constitucional ya referido.

A manera de conclusión, diremos que solo les proporciona el Servicio Médico, por convenio interno de la Secretaría General -- de Protección y Vialidad y el Instituto, pero las demás prestaciones, no, ya que de acuerdo a la ley las dará la Caja de Previsión de la Policía Preventiva, como lo analizaremos en su momento oportuno. Por lo pronto dejamos claro que la Ley Federal de -- los Trabajadores al Servicio del Estado, no protege ni brinda -- las prestaciones inherentes, por las razones ya vertidas.

1.3 LEY ORGANICA DEL
DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL

A continuación corresponde el turno de otro de los cuerpos legales que se encuentran relacionados con la Policía Preventiva del Distrito Federal, en este caso nos referimos a la Ley Orgánica del propio Departamento del Distrito Federal, en virtud de -- que esta depende de la Secretaría General de Protección y por lo tanto compete hablar de ella. Y al efecto el artículo primero señala: "El Presidente de la República de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 73 fracción VI base la de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene a su cargo el Gobierno del Distrito Federal y lo ejercerá de conformidad con las normas establecidas por la presente ley, por conducto del Jefe del Departamento del Distrito Federal, a quien nombrará y removerá libremente". En este sentido el titular del Departamento del Distrito Federal es el Presidente de la República pero delega sus facultades en el Jefe del mismo, nombrándolo para tal efecto. -- Asimismo de manera genérica las atribuciones del Jefe del Departamento son:

a) Estudio, planeación y despacho, las cuales realizará con las siguientes Unidades Administrativas:

1. Secretaría General de Gobierno,
2. Secretaría General de Planeación y Evaluación,
3. Secretaría General de Obras,
4. Secretaría General de Desarrollo, Urbano y Ecología,

5. Secretaría General de Desarrollo Social,
6. Secretaría General de Protección y Vialidad,
7. Oficialía Mayor,
8. Tesorería,
9. Contraloría General, y
10. Delegaciones.

Someramente nos referiremos a dichas Secretarías Generales del Departamento Central, dedicándole un mayor análisis a la de Protección y Vialidad por la relación que guarda con nuestro punto de estudio.

Pues bien, la Secretaría General de Gobierno, atiende principalmente las materias relativas al seguimiento de las funciones descentralizadas y desconcentradas en las delegaciones del Departamento, así como los asuntos de trabajo y previsión social y todo lo relacionado con la administración de los recursos territoriales y bienes del Distrito Federal.

La Secretaría General de Planeación y Evaluación, le compete atender primordialmente las materias relativas a la planeación, programación y evaluación, como fiscalización de la administración financiera.

Por su parte la Secretaría General de Obras, atiende las operaciones hidráulicas como de vivienda. La de General de Desarrollo Urbano, atiende materias, la proyección urbana y los problemas del medio ambiente, así como el fomento de las actividades agropecuarias. En cuanto a la de Desarrollo Social, tiene enco-

mendadas las materias relativas a los servicios médicos, las cívicas, de recreación, los reclusorios y centros de readaptación social; la promoción deportiva y las actividades turísticas y culturales.

La Oficialía Mayor, administración y desarrollo del personal, el ejercicio presupuestal, los recursos materiales, los servicios generales y en general, la administración interna del Departamento del Distrito Federal.

Por lo que toca la Contraloría General, atiende principalmente la auditoría y el seguimiento, control de obras y servicios, y quejas y denuncias contra los servidores públicos.

Finalmente hemos dejado a la Secretaría General de Protección y Vialidad para concluir este apartado, y según la Ley Orgánica en comento tiene como atribuciones:

- a) Seguridad,
- b) Vialidad, públicas.

El objetivo en estos dos apartados son: Garantizar el cumplimiento de sus atribuciones, otorgando a la ciudadanía los niveles de seguridad que demanda dentro de la mayor eficiencia y eficacia posibles. Y a mayor abundamiento, esto se observa en las siguientes funciones específicas:

1. Implementar las políticas determinadas por el Departamento del Distrito Federal, en lo referente a seguridad pública, vialidad y demás ordenamientos relativos a la materia.

2. Proponer y coordinar los programas emergentes y los dis-

positivos de control necesarios en los casos de siniestros y --
auxilio a damnificados.

3. Coordinar y controlar el desarrollo armónico de los pro-
gramas de trabajo que sean responsabilidad de esta Secretaría.

4. Fomentar el desarrollo de Programas emergentes y los dis
positivos de control necesarios en los casos inminentes.

5. Fomentar el desarrollo de programas que prevengan y evi-
ten la comisión de delitos y la violación de normas, leyes y re-
glamentos relativos a la seguridad pública.

6. Definir y establecer mecanismos de coordinación entre --
las instituciones públicas y privadas que realicen funciones si-
milares a las de esta Secretaría General de Protección y Viali--
dad.

7. Vigilar el buen funcionamiento de la Policía Bancaria e
Industrial y del Cuerpo de Policía Auxiliar, y en su caso, esta-
blecer y dictar las medidas correctivas necesarias.

Con todas las anteriores atribuciones, se requiere de un --
cuerpo policiaco o de una corporación, debidamente capacitada, -
con el perfil necesario para ello, en donde cabe señalar, para -
su éxito, el salario y la jornada de trabajo, como premisas que-
soporten este desgaste físico y el peso de la función encomenda-
da mismas que es nuestro deber analizar detenidamente dentro de-
la presente investigación.

Solo hemos referido las atribuciones más importantes dada -
en el reglamento interior y el manual de procedimientos o manual

de organización institucional para el Departamento del Distrito Federal, en donde no se contempla laboralmente a la policía preventiva, sino que solo se consignan sus atribuciones de manera general, pero posteriormente nos avocaremos al estudio e incorporación de ordenamientos que si lo hagan, aunque de manera parcial.

Finalmente, por lo que haga a la Ley Orgánica del Departamento, solo hacemos alusión a ella, en virtud de las facultades que tiene la Secretaría General de Protección y Vialidad, toda vez que para el cumplimiento de las mismas se requerirá del estudio de las condiciones laborales de quienes las ejercerán, a efecto de llevar a cabo debidamente.

1.4 LEY DE LA CAJA DE PREVISION DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Este apartado nos lleva al estudio de una normatividad específica para la Policía Preventiva del Distrito Federal, nos estamos refiriendo a la Ley de la Caja de Previsión, que como apuntamos, la Ley del Instituto de Servicios y Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado, no les concede, atendiendo también al artículo 123 apartado B) fracción XIII, aquí encontramos la ley que reglamenta dichos beneficios, ya que no precisamente esta reglamenta, reiteramos, de ninguna forma la jornada de trabajo, solo se apuntala lo relativo al salario, a

efecto de determinar las aportaciones a la misma. El sentido y valor de mencionarla, es con el objeto de graficar objetivamente las prestaciones a que tiene derecho el servidor público.

En esta tesitura podemos mencionar que, los beneficios que concede esta normatividad solo se aplica al personal de línea y a sus familiares (policías de carrera) porque los civiles que laboran en esta dependencia del Ejecutivo Federal se regiran por la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado. Las prestaciones son las siguientes:

1. Pensión por jubilación,
2. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios,
3. Pensión por invalidez,
4. Pensión por causa de muerte,
5. Pensión por cesantía en edad avanzada,
6. Paga por defunción,
7. Ayuda para gastos funerarios,
8. Indemnización por retiro,
9. Préstamos a corto o mediano plazo,
10. Prestamo hipotecario,
11. Servicios sociales, culturales y deportivos,
12. Servicios médicos; y
13. Seguro por riesgo de trabajo.

De todas las prestaciones anotadas, una que llama poderosamente la atención, es la relativa al servicio médico, que como se analizo al inicio del presente trabajo, la brinda el I.S.S.S.

T.E., fundamentándolo con el artículo 46 de la Ley de la Caja de Previsión en alusión, que indica: "Los servicios médicos que reciban los elementos, pensionistas y familiares derechohabientes, serán prestados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, de conformidad con los convenios establecidos y los que en el futuro se celebren con el propio Instituto.

En cuanto a los requisitos y condiciones relativos a la conservación de derechos de servicio médico, se observarán lo que para ese efecto dispone la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado".

Y porque no reciben también todas las prestaciones sociales que este Instituto brinda, las cuales si concede la reglamentación de la Caja de Previsión, que hemos de decir son en su mínima expresión, deficientes e inoperantes.

Solo a manera de conclusión hemos de mencionar que para tener derecho a las prestaciones aludidas, de conformidad con el artículo 15 de la Ley en comento "El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta ley, será el sueldo o salario uniforme y total para cada uno de los puestos de los elementos, en sus diferentes niveles, consignados en el catálogo general de puesto del Departamento y fijado en el tabulador que comprende al Distrito Federal, integrados los conceptos de sueldo, sobresueldos y compensaciones.

Las aportaciones establecidas en esta ley, se efectuarán eg

bre el sueldo básico hasta por una cantidad que no rebase diez - veces al salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, y será el propio sueldo básico, hasta por la suma cotizable, que se tomará en cuenta para determinar el monto de las pensiones y demás prestaciones a que se refiere esta Ley".

Sobre el particular, ya analizaremos detenidamente la conformación del salario del policía preventivo, en virtud de que como lo anota la ley, se toma en cuenta tanto para cotizar a la Caja de Previsión como para conceder las pensiones, es por ello que las mismas son bajas e insuficientes. Finalmente a mayor abundamiento invocamos el artículo 16 del mismo cuerpo legal: "Todo elemento comprendido en el artículo 10, de este ordenamiento, deberá cubrir a la caja, una aportación obligatoria del seis y medio por ciento del sueldo básico de cotización que se aplicará para cubrir las prestaciones y servicios señalados en esta ley". Como vemos nuevamente aparece la figura del salario básico que se tomará en cuenta a efecto de las cotizaciones.

1.5 REGLAMENTO DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL

Para finalizar el primer capítulo de nuestra investigación, revisaremos la trascendencia del reglamento de la policía preventiva del Distrito Federal, y de conformidad a dicha ley se le denomina: "Policía del Distrito Federal", cuerpo legal que es im

portante destacar toda vez que atendiendo al grado que tiene cada elemento es conforme se puede determinar su salario, el cual se reflejará en las actividades que desempeña, y desde luego - - atendiendo a la jornada que tengan también.

En este sentido a lo anterior podemos decir, que dentro de esta corporación se encuentran los siguientes órganos de constitución:

1. De dirección,
2. De administración,
3. De operación.

Los primeros, es decir, los Organos de Dirección lo integran: La Secretaría General de Protección y Vialidad, esto es el Secretario. Las Direcciones Generales del Departamento del Distrito Federal y las Direcciones de Area.

En cuanto a los Organos de Administración, tenemos: Las Direcciones, Unidades Departamentales, Oficinas, Almacenes, Depósitos, Talleres y las Unidades de Logística. Por parte de los Organos de Operación nos encontramos con: los mandos territoriales - constituidos por regiones y sectores y las unidades integradas - por agrupamientos, grupos y las unidades especiales y menores. - Para completar lo anterior podemos invocar el artículo 12 del reglamento de la Policía Preventiva en vigor que aduce: "Para los efectos del mando operativo se establecen las siguientes jerarquías:

I. SUPERINTENDENTES: A. Superintendente General. B. Primer Superintendente. C. Segundo Superintendente.

II. INSPECTORES: A. Primer Inspector. B. Segundo Inspector. - C. Subinspector.

III. OFICIALES: A. Primer oficial. B. Segundo Oficial. C. - Sub-oficial.

IV. POLICIAS: A. Policía Primero. B. Policía Segundo. C. Policía Tercero. D. Policía".

Los grados o jerarquías anteriores implican una percepción mayor dependiendo cada una de ellas, las cuales se han obtenido por concursos, cursos, capacitaciones, profesionalización del -- cargo, etc., aspectos que trataremos en su oportunidad con mayor énfasis, por el momento solo dejaremos asentado el mando operativo en los términos indicados.

En otra perspectiva, para que el servidor público en comento pueda encontrarse en aptitud y actitud de cumplir cabalmente con las siguientes atribuciones, ya indicamos que tanto el salario como la jornada laboral representan un papel sumamente vital como lo veremos posteriormente, por el momento, también anotaremos sus atribuciones a la luz del artículo 24 del cuerpo normativo multirreferido "Además de las obligaciones consignadas en el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos serán deberes esenciales del policía:

I. Honrar con su conducta a la Policía del Distrito Federal

y a la autoridad que representa, tanto en el cumplimiento de su deber como en actos fuera del servicio;

II. Cumplir con las órdenes y disposiciones superiores en la forma y términos que le sean comunicadas;

III. Asistir a colegios, escuelas y centros de capacitación que señale la Secretaría General de Protección y Vialidad, con el objeto de adquirir conocimientos técnicos y científicos que fomenten su superación.

IV. Ser disciplinado con sus superiores y respetuoso con sus subordinados;

V. Conocer la organización de las Unidades Administrativas y Operativas que integran la Secretaría General de Protección y Vialidad;

VI. Dar aviso inmediatamente a sus superiores por sí o por terceros, de su inasistencia a las labores o a sus servicios en caso de enfermedad o accidente, debiendo presentar la incapacidad médica oficial que proceda, en un plazo no mayor de setenta y dos horas a partir de la fecha del aviso; en caso de no hacerlo en estos términos se levantará el acta administrativa correspondiente a fin de aplicar la sanción conducente;

VII. Auxiliar al personal de bomberos del Distrito Federal y de los servicios médicos, así como reportar deficiencias de alumbrado de vialidad, de agua potable y de drenaje;

VIII. Participar en la consolidación del espíritu de cuerpo

de la Policía del Distrito Federal;

IX. Ser respetuoso y atento con los gobernados;

X. Auxiliar a las personas que lo requieran, en actos conexos al servicio;

XI. Dar aviso a los servicios médicos en caso de requerirse atención médica urgente;

XII. Identificarse plenamente ante las personas que tengan interés jurídico, proporcionando su nombre completo y número de placa;

XIII. Conducir y presentar a los presuntos infractores a la Agencia del Ministerio Público o al Juzgado calificador, según corresponda; y al Consejo Tutelar a los memores presuntos infractores".

De las anteriores obligaciones, consideramos a nuestro juicio que la que repercute en el ámbito de estudio, es la fracción tercera en virtud de que la capacitación y el adiestramiento es una obligación para cualquier patrón, considerando a la Secretaría General como tal, de brindar capacitación y adiestramiento a su personal, así lo prescribe el artículo 123 constitucional, -- por lo tanto habrá que darle pleno cumplimiento no obstante lo anterior, una vez dada la capacitación y adiestramiento, esta implica un incremento salarial y mejoras en las condiciones laborales.

En otro sentido, debemos acotar, que una vez que el servi--

por público ha cumplido con todas y cada una de sus atribuciones, plasmadas en este ordenamiento y en otros paralelos, que se interrelacionan y complementan, debe estimularse a quien así lo acometa, para ello, el artículo 20 del propio reglamento referido indica; "Las recompensas se concederán en atención al valor cívico, al mérito y a la constancia en servicio, y consistirán en:

- I. Ascensos,
- II. Medallas,
- III. Reconocimientos, y
- IV. En numerario".

Que de acuerdo a las condiciones económicas actuales, el que más atrae es el numerario, es decir, dinero en efectivo.

Finalmente, el artículo 32 del cuerpo legal en comento, indica que los miembros de la corporación policiada que nos ocupa, tendrán derecho a las prestaciones y servicios sociales que el Departamento del Distrito Federal otorga a sus trabajadores en general, lo que resulta inverosímil aplicar para la policía capitalina, ya que como se comento, solo compete dichas prestaciones a la Caja de Previsión Social.

Concluyendo, nos encontramos la normatividad de la jornada de trabajo en esta policía, no obstante que hemos invocado varios cuerpos legales, ya en su oportunidad hablaremos de ello, por el momento solo era comentar los ordenamientos antes mencionados, - continuando con otros similares en los capítulos respectivos.

CAPITULO II
CONDICIONES LABORALES DE LA POLICIA PREVENTIVA

- 2.1 SALARIO**
- 2.2 VACACIONES**
- 2.3 AGUINALDO**
- 2.4 SEGURIDAD SOCIAL**
 - 2.4.1 SERVICIO MEDICO**
 - 2.4.2 RIESGO PROFESIONAL**
 - 2.4.3 ENFERMEDADES DE TRABAJO**
 - 2.4.4 HABITACION**
- 2.5 LA JORNADA**

2.1 SALARIO

A continuación, es menester hablar de uno de los rubros importantes dentro de las Condiciones de Trabajo, aplicadas dentro de la Policía Preventiva del Distrito Federal, pero antes de hacerlo, creemos conveniente esquematizar la estructura de la Secretaría General de Protección y Vialidad, en virtud de hacerse necesaria para el presente estudio.

Pues bien dicha estructura se conforma de la siguiente manera:

1. Secretaría General de Protección y Vialidad, con tres áreas staff,
2. Dirección de Comunicación Social,
3. Dirección de Asuntos Jurídicos y Justicia Policial,
4. Academia de Policía,
5. Dirección General de Operaciones,
6. Dirección General de Servicios de Apoyo,
7. Unidades de Policía Metropolitana,
8. Jefaturas, Unidades de Policía Sectorial,
9. Policías complementarias.

De todo lo anterior, lo relevante de esta estructura, es que de la Dirección de la Policía sectorial, anotada en el punto ocho, se da una subdivisión para el mejor desempeño del servicio, la cual subre todas las Delegaciones Políticas:

Sector 1 Gustavo A. Madero (oriente y poniente)

Sector 2 Venustiano Carranza (oriente y poniente)

FALTA PAGINA

No. 23, 24

A Caballo; y Unidad Especial, com veremos más adelante, toda -- vez que estos agrupamientos tienen una especialidad específica en las áreas del servicio, el salario debería ser equiparado al desarrollo de ellas hecho que se omite, creando un estado de indefensión en el servidor público.

Ante lo anterior, compete, entrar de lleno al estudio del Salario, y toda vez que no contamos con unas diciones generales de trabajo específicas para esta corporación, a pesar de la Ley del ISSSTE y la Ley Orgánica del propio Departamento del Distrito Federal o de sus Condiciones Generales para sus empleados, in vocaremos los principios laborales contemplados en el máximo -- cuerpo normativo de nuestro país, esto es, la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, en su multirreferido artículo 123, apartado B), pero antes de textualizarlo, sobre el particular, el Dr. Mario de la Cueva aduce que salario es: "La fuente única o por lo menos la principal para la vida del obrero; de ahí que tenga un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia, no porque se equipare a los alimentos que son debidos conforme al derecho civil, si no porque el constituir el ingreso único del trabajador, viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y su familia⁽¹⁾, por su parte el Dr. Baltazar Cavazos Flores, indica: "Se ha dicho que el salario es precisamente la contra-

(1). De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. 4ª Edición Porrúa. México, 1972. p. 669.

prestaciones del trabajo⁽²⁾", y si vamos a la Ley Federal del -- Trabajo, según el artículo 82 lo concibe como: "La retribución - que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Ahora bien, de acuerdo al texto constitucional, para fijar- los salarios se atenderá a los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuída durante la vigencia de los mis-- mos y que no podrán ser inferiores al mínimo para los trabajado-- res en general del Distrito Federal, como es el caso de la Poli-- cía Preventiva, sus salarios en efecto están determinados en la-- plantilla del personal del Departamento Central, porque estricta mente, el patrón es el gobierno del Distrito Federal, teniendo - una partida presupuestal autorizada en la Ley de Egresos del mis mo y propio Departamento, y administrativamente, se encarga de - ello la Oficialía Mayor, y no la Secretaría General de Protec-- ción y Vialidad, apoyando lo anterior, la tabulación salarial de los puestos en esta Corporación Policiaca. Que de acuerdo al ar-- tículo 12 del Reglamento de la Policía Preventiva, es decir Jerar quías se les asigna el salario; así mismo son considerados los - puestos administrativos, dicho en términos del artículo 18 del - mismo ordenamiento, el personal es de línea y de servicios admi-- nistrativos. Y de la simple observación de estos tabuladores es notorio que no es el suficiente para cubrir las necesidades de -

(2) Cavazos Flores, Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. Edi-- torial Trillas. México, 1972, p. 159.

la familia, según lo reza otro principio constitucional, frac- --
ción VI segundo párrafo del mismo artículo social 123, no obstan- --
te las funciones inherentes y de riesgo de esta corporación; que
desde luego no es determinante para el desarrollo pleno de la --
función, pero si es un elemento importante para la desviación --
de los objetivos sociales, y a mayor abundamiento, el mismo docu-
mento constitucional aduce en el apartado correspondiente B), --
que a igual trabajo corresponde igual salario, sin considerar el
sexo; y atendiendo a ello, si dentro de las funciones de esta --
corporación existe el riesgo, este se deberá pagar dentro del sa-
lario independientemente tanto del sexo como de la antigüedad la-
voral, hecho que se omite taxativamente, provocando con ello - -
irregularidades e inconformidades de los trabajadores.

Con esto concluimos este apartado, afirmando que las condi-
ciones salariales dentro de la Policía Preventiva del Distrito -
Federal, no responden a las exigencias de la sociedad y por ende
del propio Estado; y como lo asentamos, no es con el incremento-
del salario com se resolvería el problema de la seguridad en el
Distrito Federal, pero si con un adecuado salario, vendría a dig-
minuir las irregularidades dadas y ganar la confianza del gober-
nado.

2.2 VACACIONES

Sobre las vacaciones hemos de considerar que durante algún-

tiempo se estimó el derecho a disfrutar de un período vacacional como premio a la buena conducta observada por un trabajador durante un año de servicios, pero dicho sistema, injusto y privatista tuvo que ceder ante los razonamientos similares que han servido para la reducción de la jornada y la implantación de días de descanso, esto es, la necesidad de permitir al trabajador un desahogo psíquico y físico que le conceda por algunos días, un cambio en la vida rutinaria impuesta por el trabajo.

El contenido de dicho propósito, sostenido por la Organización Internacional de Trabajo (dependiente de la ONU), ha traído como resultado la aceptación universal de conceder a los trabajadores un período anual de vacaciones, y que durante las mismas goce no solo de su salario íntegro sino de una compensación adicional (prima de vacaciones), a efecto de un pleno goce de sus vacaciones.

Lo anterior relacionado dentro del cuerpo de seguridad que hoy nos ocupa, resulta verdaderamente insospachado, en virtud de las propias características especiales del servicio de seguridad y vialidad de la dependencia general. Por una parte el texto constitucional sí regula en efecto las vacaciones para sus trabajadores al servicio del Estado (apartado B) y lo invocamos, no obstante que se dice que la Policía se regirá por sus propias leyes, pero como carece de ellas, aludimos al texto principal u ordenamiento básico como es la Constitución; pero además de ello, dentro del Departamento del Distrito Federal se ha elaborado un roll de vacaciones, el cual es solo aplicado a los servidores públi-

cos administrativos y no operativos, toda vez que los operativos las tendrán de acuerdo a lo ordenado por la superioridad, lo que se traduce a la facultad discrecional (a veces arbitraria de su jefe inmediato). Como todos sabemos, en el caso, de las vacaciones, estas deberán ser ofrecidas a los trabajadores en los períodos establecidos que son de quince días (dos semanas) al año, y bajo estos parametros nos debemos mover y no cancelar las mismas, ya que por su naturaleza más que necesaria, resultan imperantes para el mejor desempeño del trabajador. Pero da el caso, que dentro de la Policía, los titulares de los agrupamientos y sectores, tienen la facultad de autorizar a su libre albedrío las vacaciones a sus subalternos, no cuando estos las requieran sino cuando ellos (los jefes las autoricen) bajo el pretexto de "necesidades del servicio", aún más, una vez ya autorizadas, sin previo aviso pueden decirle al policía que se cancelan tajantemente, escudándose nuevamente en dicha frase: "por necesidades del servicio", con ello se viola flagantemente todos los dispositivos legales invocados. Y para agravar esta situación irregular, podemos agregar que si el trabajador no acata dicha disposición, todavía esta expuesto a que se le aplique un arresto de quince días, el cual cumplirá dentro de sus instalaciones de trabajo, sin salir de él, es decir sin ir a su domicilio; más todavía podemos comentar, que en caso de retirarse a gozar de su período vacacional previamente autorizado a pesar de que verbalmente le comunican la cancelación de ellas, corre el riesgo de que se le impute la conducta de abandono de empleo y por lo tanto sea enviado al Con

sejo de Honor y Justicia y este en caso dado le decreta la baja de la corporación.

Con todo lo anterior no estamos atacando la prestación del período vacacional, sino la manera de brindarla, que nos parece que se traduce en arbitrariedad e injusticia; lo cual es un elemento más para que el servidor público no cumpla debidamente con el servicio encomendado, de la seguridad, protección y vitalidad dentro del Distrito Federal. No podemos terminar este punto, sin comentar, que en ocasiones por instrucciones superiores, existen policías que no gozan de los períodos vacacionales correspondientes, y que no son denunciados por razones naturales de temor ante la superioridad, ya que de acuerdo a las características personales de los policías que desconocen sus derechos laborales.

Ante lo anterior, no puede existir que los policías den seguridad a la población que les reclama si en ellos tampoco existe la misma por parte de la dependencia.

2.3 AGUINALDO

Por lo que corresponde al aguinaldo, dentro de la Policía Preventiva del Distrito Federal, en virtud de que la constitución en su apartado respectivo no dice nada, invocaremos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que en su artículo 42 indica: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos, "

el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero y que será equivalente a 40 días de salario cuando menos sin deducción alguna, el Ejecutivo-Federal dictará las normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios menos de un año".

De lo anterior, podemos entender que el dispositivo legal en comento maneja el derecho que tienen los servidores públicos a la prestación del aguinaldo, como una compensación en económico al finalizar el año, misma que se encuentra determinada en el Presupuesto de Egresos de la Federación (ó del Departamento del Distrito federal), así como también aduce que este aguinaldo se debe pagar en dos emisiones, la primera en la primera quincena de diciembre de cada año y la segunda en la primera quincena de enero de cada año también (desde luego que a más tardar el día quince de esos meses referidos) la cantidad del aguinaldo, se refiere al cincuenta por ciento en cada emisión; y en ambas serán en total cuarenta días de salario; esto es que el aguinaldo se tabula de acuerdo al tiempo trabajado, y al salario que percibía el policía. Además dentro del mismo ordenamiento, se establece que este aguinaldo no será motivo de deducción, se entrega lisa y llanamente de acuerdo al salario real que devengue periódicamente; finalmente, si el trabajador no laboró durante todo el período anual, tiene derecho también a su aguinaldo, pero este será desde luego en su parte proporcional, tabulando el tiempo efectivo con el salario percibido.

Ante lo dispuesto en la normatividad aludida, dentro de la Policía Preventiva del Distrito Federal, se acata sin mayores --contratiempos ni problemas.

2.4. SEGURIDAD SOCIAL

A continuación es momento de hablar de la Seguridad Social, que al efecto Mario de la Cueva indica: "La seguridad social consiste en proporcionar a cada persona, a lo largo de su existencia, los elementos necesarios para conducir una existencia que -corresponde a la dignidad de la persona humana. Cuatro son sus -datos mínimos: a) Debe proporcionar a cada niño y a cada joven -la instrucción primaria y la educación profesional necesaria para desempeñar un trabajo socialmente útil. b) Dar una oportunidad -razonable a cada individuo para realizar un trabajo productivo.- c) El tercer elemento es la salubridad y la organización teórica del trabajo, a efecto de evitar ataques a la salud y a la integridad física del ser humano. d) La seguridad de que se tendrán ingresos suficientes para quedar cubierto de la indigencia cuando, por cualquier circunstancia, no se pueda trabajar⁽³⁾". Y a mayor abundamiento, el 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas, al adoptar la Declaración Universal de los Derechos del Hombre acordó que toda persona, en tanto es

(3). De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 267

miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social; debe obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad, gracias al esfuerzo nacional y a la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y recursos de cada país. Así mismo agrega: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida suficiente que asegure su salud, su bienestar y el de su familia, especialmente para la alimentación, el vestido, el alojamiento, los servicios médicos y para los servicios sociales necesarios; tiene derecho a la seguridad en caso de desempleo, de enfermedad, de invalidez, de viudez, de vejez o en otros casos, de pérdida de sus medios de subsistencia como consecuencia de circunstancias independientes de su voluntad. Lo anterior se encuentra normado en los artículos 22 y 25 de dicha Declaración Universal.

Ante lo anterior podemos afirmar que dicha seguridad social, no tan solo implica la actividad que va ha desempeñar el trabajador sino que esta le debe permitir y proporcionar todos los medios para que alcance todos también, los beneficios que como persona e individuo tiene derecho, a efecto de desarrollar como tal. Por una parte dentro del trabajo (capacitación, desarrollo, profesionalización, etc.) y por la otra de manera individual y familiar (satisfacción de necesidades primarias, alimentación, vestido, habitación, educación, recreación, etc.) y la protección de ellos, mediante la garantía de la salud; seguro social que beneficia toda la familia, y también dicha salud esta dentro del tra

bajo para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades del mismo.

Esta Seguridad Social dentro del marco de la Policía Preventiva también y por supuesto que se da, atendiendo a la normatividad existente, aspectos que trataremos a continuación.

2.4.1 SERVICIO MEDICO

Pues bien como ya lo apuntamos, dentro de la Seguridad Social, existe el rubro de la salud, tanto dentro del trabajo como fuera del mismo, en virtud que se requiera que el trabajador se encuentre en condiciones óptimas (mental como físicamente) para desarrollar las funciones sociales encomendadas y más si se trata de la seguridad y vitalidad dentro del Distrito Federal, ya que esta corporación requiere de elementos potencialmente aptos para el desempeño del servicio. En este sentido de conformidad con el artículo 46, de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal, que es el ordenamiento específico que regula, en este caso concreto el Servicio Médico, argumenta: "Los servicios médicos que reciban los elementos, pensionistas y familiares derechohabientes serán prestados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de conformidad con los convenios establecidos y los que en el futuro se celebren con el propio Instituto.

En cuanto a los requisitos y condiciones relativos a la con

servación de derechos de servicios médicos, se observará lo que para ese efecto dispone la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado".

Como lo comentamos al inicio del presente trabajo, el servicio médico materialmente lo brinda el ISSSTE, según la Ley de la Caja de Previsión de la corporación en comento, no así las demás prestaciones.

Hemos de anotar, sobre el particular que dentro de los Sectores, Agrupamientos y Unidades, como de las oficinas centrales de la Secretaría General de Protección y Vialidad, existen servicios médicos, los cuales brindan atención a sus trabajadores, -- de manera preventiva, y servicios no graves, en caso de que esto acontezca, se canalizará a un hospital del Instituto: Nos estamos refiriendo, a la intervención quirúrgica, tratamiento, terapias, etc., digamos, el servicio médico local, solo proporciona consulta familiar preventiva y urgente simple, ya que como se apuntó, -- otros casos son tratados por el multicitado Instituto; en este -- sentido, se acogen a los beneficios médicos que brinda la institución de salud, como a todos los servidores públicos al servicio del estado. Lo que significa, que existe un estandar de atención, en cuanto hace ala Policía Preventiva del Distrito Federal.

Como lo comentamos en su oportunidad, dado que existe la -- normatividad interna de esta corporación debería de contar con -- un servicio médico de alto nivel, en virtud de las condiciones -- especiales de sus trabajadores y no atribuirle tal facultad y -- obligación a otra dependencia ajena a la Secretaría General, así

mismo, por las funciones a desempeñar, se requiere de un servicio, inmediato y profesional, no obstante que dentro de la secretaria también esta la que se conoce como Escuadrón de Rescates y Unidad Médica, pero que solo brinda servicio de urgencias fundamentalmente a la población civil.

En suma, la policía del Distrito Federal no cuenta con un servicio médico propio, para garantizar su salud, tiene que acudir al Instituto para ser atendido, no obstante que es obligación de la caja hacerlo, pero por convenio de la misma delega la misma en la dependencia ya referida. Amén que en ambas el servicio es deficiente repercute, desde luego dentro del servicio, toda vez que si los elementos no son debidamente atendidos existirá merma y baja en la productividad de los trabajadores que están encargados de dar seguridad y vitalidad a la población de la Ciudad de México.

2.4.2 EL RIESGO PROFESIONAL

A continuación procederemos al estudio del siguiente rubro, el relativo al riesgo profesional dentro de la corporación policiaca reiteradamente mencionada, es decir, la Policía Preventiva del Distrito Federal.

Como hemos dejado asentado, las funciones inherentes a ella, implican necesariamente un perfil determinado para el desempeño de las mismas, esto es, la seguridad y vitalidad dentro del Dis-

trito Federal, traen como consecuencia que el elemento (trabajador) se encuentre en condiciones óptimas para cumplir con los objetivos planteados. En primer lugar, la seguridad, para una ciudad macrocéfalica como es la urbe de la Ciudad de México, resulta, preocupante, la calidad de sus servidores públicos en estos menesteres, lo cual implica y requiere imperativamente sujetos, como asentamos, debidamente preparados para seguridad de ellos mismos y de los gobernados, esta preparación significa que cuente con todos y cada uno de los instrumentos para combatir el hampa (es decir realizar su labor), así como una educación estratégica en materia de combate, lo cual observamos que implica ello un riesgo en el cumplimiento del servicio, que bajo la óptica de trabajador, lo podemos tratar como las condiciones generales de trabajo, en donde el patrón (Estado) tiene la obligación de proporcionarle dichos instrumentos para tal cometido, y en el caso específico de la policía, hablaremos del pago del riesgo, que so lo será dado al personal operativo de la dependencia en comento, por la naturaleza de sus funciones.

El rubro de la seguridad, es una premisa importante, función que el Estado debe brindar a sus habitantes, y que en este caso recae en la Policía Preventiva; trato, de dar, en su perspectiva de trabajadores como hemos asentado.

Ahora bien a la luz de la Ley Federal del Trabajo entendemos que dentro de los riesgos de trabajo encontramos dos vertientes:

- a) accidentes,
- b) enfermedades.

Al efecto el artículo 59 indica: Se entiende como accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente. También se considera accidente de trabajo el que se produce al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de este a aquel".

De lo anterior podemos entender, que las enfermedades dentro de la policía capitalina, son aquellas causas ajenas al servicio público pero con motivo de ellas, sufre una alteración en su salud, no obstante que previo mediante las medidas de seguridad de su presencia.

Esto debe ser tratado por medio de la institución médica -- que asigna la Caja de Previsión y que corresponde como lo hemos manifestado al ISSSTE, mediante la valoración técnica correspondiente, brindando las incapacidades que el caso requiera. Por -- cuanto al tipo de lesiones a las que se encuentra expuesto al policía, mencionaremos propiamente las lesiones en todas sus modalidades, que son provocadas o causadas al momento de la persecución de los delinquentes y tienen que hacer uso de las armas de fuego; o quemaduras, cuando los bomberos, realizan su labor de rescate, o en un motín al tratar de contener a los marchistas o manifestantes, o el impacto de una unidad (patrulla o motopatrulla

lla al perseguir a los presuntos delincuentes, etc.). Luego entonces, este riesgo en su subdivisión de accidentes debe considerarse dentro de la jornada y presupuesto en el pago del salario; que hemos de comentar que actualmente si se paga el riesgo, pero no es el suficiente y el debidamente valorado, de acuerdo a la función desempeñada, jornadas, días de descanso, vacaciones, días festivos, eventos especiales, elecciones del 21 de agosto, entre otros días que se labora obligatoriamente; y que no es que evitemos que lo hagan, por razones obvias es necesario, o más -- que eso pero lo que si reprobamos, es el pago de todos los días -- que trabaja fuera de la jornada reglamentaria, pago que debería hacerse conforme a lo establecido en la ley de la materia y que se ha comentado a lo largo del presente trabajo.

Por lo que hace a las enfermedades de trabajo, estas se presentan con motivo del desarrollo del servicio, dicen los médicos que es un estado patológico, y de ello, la Ley Federal del Trabajo tiene expofeso una tabla de valoración, para el pago de los riesgos de trabajo en estas dos modalidades planteadas.

Luego entonces, los riesgos de trabajo, son dos figuras que se presentan en toda actividad laboral, pero dentro de la Poli--cía Preventiva se dan con mayor asignificación, ya que existe un mayor riesgo de trabajo, por la naturaleza del mismo; toda vez -- que si observamos que el cumplimiento de los objetivos de la corporación en comento en si misma ya tiene un riesgo, perseguir -- presuntos delincuentes, o dirigir la vialidad en la ciudad, am--

bas actividades son riesgosas, y desde el punto de vista laboral, que es el que nos ocupa, deben preverse, cuando sea posible y -- con apego a la normatividad aplicable, y en su caso que se presente deben pagarse debidamente en los mismos terminos; acciones que practicamente en el mundo factico se omiten, desconocemos -- las razones de ello, hipotetizamos, ya que consideramos que el -- estado, trata de no dar las condiciones mínimas de seguridad a Ui chos trabajadores, lo que implica una considerable cantidad de -- ingresos que no esta dispuesto a erogar, no obstante que esta -- obligado a ello.

Ante la sociedad, este hecho es desconocido para ella, porque el grueso de la población aún de que considerará que el policia tiene un alto salario, también tiene la mala información del pago por el riesgo que conlleva su actividad de seguridad y viabilidad.

Proteger debidamente al uniformado, no solo es un beneficio para la sociedad, sino que puede continuar de manera permanente con los programas elaborados al caso, mantener una policia óptima, es mantener la seguridad y protección de la población. Este es un elemento más para considerar la irracionalidad de esta corporación policiaca.

En conclusión, sobre lo anterior podemos afirmar, que ambas figuras no se encuentran plenamente concebidas en el marco de la Policia Preventiva, toda vez que no se trata de un trabajador común sino de un cuerpo de seguridad, y que precisamente debe te--

nerla en su interior para poder bifucarla en el exterior.

Ya en la actualidad existe una normatividad novísima que -- pretende ensalzar a estos cuerpos, nos estamos refiriendo a la -- Ley de Seguridad Pública para el Distrito Federal del 19 de ju-- lio de 1993, publicada en el Diario Oficial de la Federación, en donde en el Título Quinto se asientan los derechos de los miem-- bros de los cuerpos de seguridad, dentro del capítulo uno, artí-- culo 40 hablan detalladamente de lo aquí aducido.

Lo que se debe considerar, al momento de plasmar tanto las-- jornadas como los salarios.

La seguridad dentro del trabajo, y que el patrón, en este - caso el Estado, tiene la obligación de preservar, por dos razo-- nes fundamentales, la primera por la conservación de la integri-- dad personal, y la segunda por el mejor desempeño del servicio - público de seguridad y vialidad. Cada una de ellas las tratare-- mos en el punto siguiente del trabajo en cuestión y el diseño de la investigación presentada nos obliga.

2.4.3 ENFERMEDADES DE TRABAJO

En este orden de ideas y retomando los puntos y expresiones vertidas con anterioridad, nos permitimos indicar que el riesgo-- de trabajo o profesional implica en la definición legal, a los - accidentes y enfermedades de trabajo, entendiendo por los prime-- ros, según el artículo 34 de la Ley Federal del Instituto Social:

"Se consideran accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o -- perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, -- cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa"; y paralelamente el artículo 474 de la ley Federal del Trabajo coincide con el asentado por la ley inicialmente mencionada.

Ahora, en cuanto a su indemnización, se atenderá a la Tabla que para el efecto se asienta en la Ley Federal del Trabajo, que se detalla minuciosamente, y que se anexa a la presente (anexo). En este sentido la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva, regula en su Sección Cuarta la pensión por invalidez o muerte por riesgo de trabajo y el dispositivo es el 28 que dice: "La pensión por invalidez se otorgará al elemento que se inhabilite física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo, cualquiera que sea su edad y siempre que haya cotizado a la caja cuando menos durante quince años".

El monto de la pensión en comento se fijará según los años de servicio y los porcentajes del promedio del sueldo básico con forme a la siguiente tabla:

Años de servicio.	Porcentaje del promedio del sueldo básico de los tres últimos años.
15	50%

16	52.5%
17	55%
18	57.5%
19	60%
20	62.5%
21	65%
22	67.5%
23	70%
24	72.5%
25	75%
26	80%
27	85%
28	90%
29	95%

También existe la pensión por invalidez total o parcial que sufra algún elemento con motivo del servicio o por enfermedad a causa del mismo, dará derecho a las prestaciones consignadas en el Capítulo IV de este Título cuando incapacite al trabajador para el desempeño de sus labores y en tanto se declara una incapacidad permanente, entonces se estará a lo dispuesto por el instituto.

Cuando el elemento fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo (enfermedad o accidente) por actos de servicio, sus familiares derechohabientes, gozarán de una pensión equivalente al cien por ciento del sueldo percibido por el elemento conforme al

cual estuviera cotizando a la caja en el momento de ocurrir el fallecimiento.

La misma pensión será otorgada a los elementos que sufran un accidente o incapacidad como consecuencia de un riesgo de trabajo, de acuerdo a los porcentajes que para ese efecto se establecen en la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a las enfermedades de trabajo, podemos indicar que de acuerdo al artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo, establece como tales: "Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

De acuerdo a la Ley de la Caja, se tomará en cuenta como se asentó, la Tabla indicada en la Ley Laboral.

Para finalizar podemos decir, que la protección a los riesgos de trabajo es una limitante más o mejor dicho sería, en el mundo del deber ser un elemento más idóneo para profesionalizar a los cuerpos de seguridad entre ellos desde luego a la policía Preventiva. También debemos de decir que, en beneficio de la Institución, del trabajador y de la sociedad el policía que sufra un riesgo de trabajo, tiene derecho a: a) Asistencia Médica, b) Rehabilitación, c) Hospitalización, d) Medicamentos y Material de Curación, e) Aparatos de Prótesis y Ortopedia necesarios, y desde luego, la indemnización correspondiente, de acuerdo a los lineamientos señalados en la Caja de Previsión.

Pues bien, todo lo anterior dentro de este ente estatal, --parcialmente se observa, toda vez que en primer lugar el servicio médico lo brinda el Instituto y no la Caja como se comento,-- después, que sería el primer punto, no existe la prevención adecuada dentro de los sectores y agrupamientos, como tampoco los instrumentos necesarios para realizar las funciones adecuadas, lo que significa que se encuentran expuestos más que otros servidores públicos a sufrir algún riesgo profesional o de trabajo con motivo de ellas.

Cabe hacer notar que también, en ocasiones, el material de trabajo; Armas, instalaciones, equipo, vehículos, helicópteros, etc., cuando se tienen son insuficientes, y con el que se cuenta es defectuoso, de mala calidad y no existe una partida presupuegal para su mantenimiento; aún más que no responde a las necesidades y a los objetivos a cumplir dentro de este cuerpo policia- co.

Tenemos un ejemplo, el H. Cuerpo de Bomberos, que depende de esta Secretaría General, creamos que se le antepone H. de verdadera- mente heroico en virtud que habrá que tener valor para poder trabajar en esas condiciones impropias, sin seguridad, sin ins- trumentos adecuados, en una palabra sin equipo; lo único que -- aportan, es su necesidad de trabajar, su experiencia y el senti- do de ayudar.

Por lo tanto, se hace más que necesario, que se brinde todo el apoyo a estos servidores públicos, en el sentido de contar --

con las condiciones mínimas para desempeñar sus servicios en - -
bien de la corporación, de la sociedad y del Estado, por supuesto
que en primer lugar atendiendo a su estado de conservación.

2.4.4 HABITACION

A continuación corresponde hacer el análisis de otra de las
prestaciones sociales dentro de la Policía Preventiva del Distri
to Federal, esto es la Habitación, misma que procede su fundament
o en el artículo cuarto y su vinculación con el 123, ambos del-
Código Fundamental, que a la letra prescriben: "Toda familia tien
e derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley de--
terminará los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar
tal objetivo". "Se proporcionarán a los trabajadores habitacio--
nes baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas-
previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportacio-
nes que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin
de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y esta--
blecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos-
crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habit
aciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, reparar
las, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas
al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su
ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conform

me a los cuales, se administrará el citado fondo y se otorgará y adjudicarán los créditos respectivos". De esta última cita, se refiere, como se indicó al artículo 123, apartado B), inciso f.

Pues bien, con los dos dispositivos legales, nos damos cuenta que es una garantía elevada al rango Constitucional, la vivienda o habitación representan uno de los grandes problemas nacionales, que se han venido resolviendo mediante los fondos, para la constitución y construcción de la vivienda digna y decorosa, tanto para los trabajadores insertos en el apartado A como en el B; en este sentido, los policías preventivos, por sus naturales características, no es el Instituto (ISSSTE) el que le brindará dicha prestación de vivienda, como se explicó con anterioridad, sino que tiene su propia normatividad, como es la Caja de Previsión, que regula de la siguiente forma:

A efecto de facilitar a los elementos de la Policía Preventiva del Distrito Federal, la adquisición de inmuebles para vivienda o la construcción o mejoramiento de ésta, la caja operará un sistema de crédito el cual tiene por objeto:

a) Financiar la adquisición de conjuntos habitacionales o la construcción de estos, para adjudicarlos individualmente a los interesados mediante prestamos con garantía hipotecaria o con reserva de dominio, pudiendo realizar estas acciones por medio de las instituciones dedicadas a ello.

b) El otorgamiento de créditos individuales, a los policías mediante garantía hipotecaria para:

1. La adquisición de terrenos para construir vivienda, cuando carezcan de ella en propiedad.

2. La adquisición o construcción de vivienda para quienes no tengan alguna propiedad.

3. Para efectuar mejoras o reparaciones de los inmuebles de los que hayan adquirido o habiten, y

4. La redención de gravámenes sobre inmuebles de los que hayan adquirido en propiedad y habiten. Dicho préstamo se otorgará hasta por un monto del cien por ciento del avalúo realizado por una sociedad nacional de crédito (banco).

La manera y el procedimiento para el otorgamiento de créditos, en sus diferentes modalidades: venta, construcción, mejoras, etc., el procedimiento dependerá, desde luego, de la antigüedad dentro del empleo, es decir de el tiempo que tenga laborando el policia en la dependencia, así como, reunir la documentación del caso, según la necesidad del crédito pero lo que dejamos claramente asentado, que dentro del mundo del deber ser no se consideraría para dicho crédito la jerarquía ni el mando, claro, que esto esta expuesto a irregularidades, que en este momento no comentaremos, solo, que la garantía a la vivienda es una prestación que regula la Constitución General de la República en sus dispositivos legales aducidos, y que dentro de la Policía del Distrito Federal se brinda por medio de la Caja de Previsión, en el Reglamento de la misma Caja, que comprende los artículos; 37 y 38 y 32 al 45, respectivamente.

Con esto dejamos y ponemos de manifiesto que es una prestación que el Estado brinda a sus trabajadores, para determinados servidores públicos, es el FOVISSSTE y para otros, entre los que se encuentran los policías, la Caja de Previsión.

2.5 LA JORNADA

Para finalizar este segundo capítulo, concluiremos con el estudio de la figura jurídico laboral de la jornada de trabajo, y precisamente ubicándola dentro de la Policía Preventiva del Distrito Federal. Para ello creemos conveniente remitirnos a la genesis de este ente toda vez que se hace necesaria para su mejor comprensión, en virtud de que el capítulo siguiente lo abordará con mayor profundidad.

Pues bien en ocasiones resulta de manera imperante invocar para el efecto a la declaración de los Derechos Sociales en donde se aduce a la jornada humanitaria la cual reside en las legislaciones actuales pero debemos tomar en cuenta en sus primeras gestaciones que no se indicaba como tal.

Se atribuye a Roberto Owen el haber sido el primero que intento, en su factoría del New Lamark, el establecer una limitación de la jornada de trabajo. Posteriormente a él, las organizaciones sindicales y de programas de corte político (en Alemania), se insistió cada vez más enfáticamente en la fijación de la jornada máxima.

Por su parte en la Declaración de Principios de la Segunda-- Internacional del año de 1889 en París, se propone la fijación - de una jornada máxima de trabajo de ocho horas para los adultos- y de seis horas para los que tuvieran de 14 a 18 años de edad. - No debemos dudar que en la decisión de esta propuesta existían - hechos que influían en la determinación de la misma como: el 1º - de mayo de 1886, que refleja la lucha de los obreros norteamer-icanos por la implantación de la jornada de ocho horas, esto co-n-s-t-i-t-ó la vida a muchos de ellos, entre los que se cuentan: Augusto Spies, Alberto R. Pasons, Adolfo Fischer, George Engel, Luis - Lingg y la libertad a Miguel Schawab, Samuel Pilden y Oscar W. - Neebe, pero ello dió una bandera y una fecha al Movimiento Obre- ro Mundial.

Por su parte en nuestra Constitución de 1917, reflejando -- aquellos antecedentes y la Huelga de cananea, incluye en la pri- mera fracción del artículo 123, la disposición que establece la duración máxima de la jornada de ocho horas; igualmente surgió - la preocupación en la Ciudad de Versalles al fijar como objetivo de urgente atención para la Organización Internacional de Traba- jo, la reducción de la jornada de ocho horas. Esto provoca la -- convocatoria a una conferencia que habría de celebrarse en la -- Ciudad de Washington, en el mismo año de 1919.

Dicha conferencia, suscitó una violenta controversia entre- los representantes obreros y patronales, estos últimos rechaza-- ban la posibilidad de una limitación de la jornada, argumentando que no era oportuna en un momento en que la economía, arruinada--

por la guerra exigía un supremo esfuerzo de trabajo. No obstante esta oposición, algo se logró, aceptando la limitación, de manera general, solo para los establecimientos industriales.

En los artículos 1o y 2o, del Proyecto de convención, cuyo texto indica lo siguiente: "En todos los establecimientos industriales, publicos o privados o en sus dependencias de cualquier naturaleza que sean, con excepción unicamente de aquellos que esten empleados solo los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana".

"Para la aplicación de la presente convención serán considerados como establecimientos industriales, señaladamente: a) Lasminas, canteras e industrias extractivas de cualquier especie, - b) Las industrias en las cuales los productos son manufacturados, transformados, lavados, reparados, decorados, preparados para la venta o en las cuales las materias sufren una transformación; se incluyen en ellas la construcción de navios, la demolición de materiales y la producción, transformación y transmisión de fuerza motriz en general y energía eléctrica, c) La construcción, re- - construcción, sostenimiento, reparación, modificación o demoli- - ción de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles- tranvías, d) El transporte de personas o de mercancías por caminos comprendidos, ferrocarriles o por agua, sea comunicación ma- rítima o interior, compendidos en ellos las maniobras de mercancías en los diques, malecones, muelles y almacenes de depósito, - con excepción del transporte a mano".

Se establecieron no obstante limitaciones importantes al principio, Así quedaron excluidos del límite de ocho horas los trabajadores en talleres familiares y los que tenían a su cargo funciones de vigilancia, dirección o confianza. Quedo admitida-- la posibilidad de que, de no alcanzar ocho horas de trabajo en determinados días, se compensaran en otros días de la misma semana. Se reglamento especialmente el trabajo en equipo llegando-- se a admitir un trabajo de cincuenta y seis horas a la semana.

La jornada podía ampliarse además, en casos de siniestros o necesidades urgentes de la empresa y el límite podía suspenderse, de manera general en caso de guerra o de acontecimientos que pusieran en peligro la seguridad nacional.

Además de las limitaciones en comento, algunos países en razón de su especial condición económica, quedaron excluidos de la obligación de aplicar el principio de la jornada máxima de ocho horas.

En realidad, pese a esta precaria admisión de la fórmula de la jornada de ocho horas, su aceptación fué casi total. Sin embargo hoy en nuestros días, se evidencia, no tanto en su aplicación diaria sino en la multiplicación del factor por cinco en lugar de seis días a la semana.

En nuestro país, como se mencionó, la jornada de ocho horas fué exigida por los trabajadores huelguistas de Cananea. En el orden legislativo la del Estado de Jalisco (*1914) y de Veracruz consagraron la jornada de nueve horas. El proyecto de Ley Zuba--

ran la determina, por primera vez en ocho horas, solución que aparece también en la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán.

Con lo anterior dejamos de manifiesto, la importancia de la jornada de ocho horas dentro del mundo contemporáneo y en nuestra legislación interior, la cual viene de movimientos que se -- tradujeron en la Constitución como un ideario social y político.

Como se anoto en el proyecto, no se consideraba la jornada-- de ocho horas para los cuerpos de vigilancia, y en el inicio y -- final del capítulo siguiente se analizará dicha jornada con toda -- profundidad dentro de la corporación policiaca que nos ocupa.

Sobre ella, y dentro de las Condiciones Generales de Trabajo, solo podemos decir que de acuerdo con el texto constitucio-- nal y las leyes reglametnarias en esta materia laboral, jornada-- laboral se entiende como el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, y ambas -- partes determinaran la duración de la jornada sin que pueda exco-- der de los máximos legales.

Finalmente vamos a dejar planeado estas premisas, mismas -- que desarrollaremos con amplitud en los puntos subsecuentes, so -- lo dejamos claro como se gesto la jornada de ocho horas y como -- se clasificará y lo más interesante, en el apartado siguiente se objetivizará lo antes anotado.

CAPITULO III
LA JORNADA LABORAL EN LA POLICIA PREVENTIVA

3.1 EL PERSONAL

3.1.1 ADMINISTRATIVO

3.1.2 OPERATIVO

3.2 LA JORNADA LABORAL

3.2.1 DIURNA

3.2.2 NOCTURNA

3.2.3 MIXTA

**3.3 EL PAGO Y EL DESCANSO DE LA
JORNADA DE TRABAJO**

3.1 EL PERSONAL

A continuación corresponde el estudio del presente capítulo tercero, mismo que tiene como rubro de inicio el personal, que integra la Policía Preventiva del Distrito Federal, aspecto que --trastocamos someramente en puntos anteriores y que ahora analizaremos detalladamente.

Pues bien, dicho lo cual, invocaremos nuevamente el artículo 123 constitucional apartado B), fracción XII, la cual prescribe como se apunto, que los cuerpos de seguridad se registrarán por -lo que hace a la materia laboral por su propia normatividad ex--profesamente determinada para ello, y en el caso que nos ocupa, -a efecto de clarificar el personal de dicha corporación en comento, es menester hacerlo mediante el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, el cual medularmente indica en el Capítulo II, de la Organización y Mandos, y en su artículo 7o, -prescribe: "La Policía del Distrito Federal estará constituida -por órganos de dirección, de administración y de operación".

Son órganos de dirección:

1. La Secretaría General de Protección y Vialidad.
2. Las Direcciones Generales del mismo Departamento adscritas a la Secretaría General.
3. Las Direcciones de área de la propia Secretaría.

Como órganos de administración tenemos las direcciones, unidades departamentales, oficinas, almacenes, depósitos, talleres- y unidades logísticas de la Secretaría General, finalmente se en

tiende por órganos de operación, reiterándolo en este momento, - los mandos territoriales constituidos por regiones y sectores y las unidades integradas por agrupamientos, grupos y las unidades especiales y menores. Sobre este punto final de los mandos, el artículo 11 del cuerpo legal en comento aduce: "Los mandos en la Policía del Distrito Federal, se ejercerán de la siguiente manera:

I. Mando Supremo, que corresponde al Presidente de los Estados Unidos Mexicanos;

II. Alto Mando, que radica en el Jefe del Departamento del Distrito Federal y que ejercerá por conducto del Secretario General de Protección y Vialidad.

III. Mandos Administrativos, que competen a los directores de cada una de las unidades administrativas de la Secretaría General de Protección y Vialidad; y

IV. Mandos Operativos, que estarán a cargo de los directores correspondientes, jefes de región y de sector, comandantes de agrupamientos, de grupo y de unidades especiales y menores". Y para aclarar lo relativo al mando operativo, se establecen las siguientes jerarquías, según lo reza el artículo 12 del mismo cuerpo legal en alusión".

I. Superintendentes:

- A. Superintendente General
- B. Primer Superintendente
- C. Segundo Superintendente

II. Inspectores:

- A. Primer Inspector
- B. Segundo Inspector
- C. Sub-inspector

III. Oficiales:

- A. Primer Oficial
- B. Segundo Oficial
- C. Sub-oficial

IV. Policías:

- A. Policía Primero
- B. Policía Segundo
- C. Policía Tercero
- D. Policía".

Ahora bien, pasando al Capítulo III, de dicho reglamento de la corporación que nos ocupa, se establece que el reclutamiento para la Policía del Distrito Federal, estará bajo la responsabilidad del titular de la dependencia, por medio de la unidad administrativa que determine él mismo (Academia de Policía y Recursos Humanos).

En atención a ello, el artículo 18, del multirreferido ordenamiento policial refiere: "El personal que constituye la Policía del Distrito Federal será:

- I. De línea, y
- II. De servicios administrativos".

A mayor entendimiento por personal de línea se entiende -- aquél que causa alta en la Policía del Distrito Federal para cumplir las funciones que le asigna el reglamento en vigor (desde luego de la policía) y el titular de la dependencia. Sus actividades las desarrollará en áreas o unidades operativas pudiendo ser asignado temporalmente en áreas administrativas.

Por lo que toca al personal de servicios administrativos, -- se integra por elementos policiales que por necesidades del servicio cubren las áreas administrativas de la policía capitalina. Hemos de decir que el personal civil que labora en esta corporación queda excluido de ello.

En otra perspectiva, el propio reglamento refiere otra vertiente de personal:

- a) Activo
- b) Inactivo.

El personal activo es considerado, cuando los elementos se encuentran en pleno ejercicio de sus funciones y cumpliendo las obligaciones inherentes a sus cargos. Y se entiende como inactivo, cuando los elementos han obtenido licencia administrativa o médica, para separarse temporalmente del servicio activo; desde luego que esto deberá ser por escrito.

3.1.1 ADMINISTRATIVO

Ya mencionamos que el Reglamento de la policía capitalina, -

en su 18o, contempla el personal de línea y de servicios administrativos, que de acuerdo a ello, se integra tanto de personal de operatividad, es decir policías de carrera, comisionados a desempeñar funciones en oficinas, de las denominadas administrativas, o bien se contrata personal civil, como se dice, para cumplir con estas funciones. De conformidad con el Manual de Procedimientos de la Secretaría General de Protección y Vialidad, estos son los que se consideran personal administrativo:

1. La Secretaría General
2. Dirección de Comunicación Social
3. Dirección de Asuntos Jurídicos y Justicia Policial
4. Academia de Policía
5. Dirección General de Servicios de Apoyo

En primer lugar tenemos en este orden de ideas, la titularidad de la dependencia a cargo del Secretario General, quien cuenta con un staff de colaboradores, entre ellos, asesores y secretaría particular. dicha secretaría, tiene como atribuciones, una conjugación de operatividad y administración, como son: acordar con el Jefe del Departamento del Distrito Federal el desempeño de los asuntos encomendados a las unidades administrativas adscritas a su responsabilidad; desempeñar las comisiones que el Jefe del Departamento del Distrito Federal le encomiende y mantenerlo informado sobre el desarrollo de sus actividades; someterse a la aprobación del Jefe del Departamento, los estudios y proyectos que elaboran las unidades administrativas a su cargo; vigilar --

que se cumpla estrictamente con las disposiciones legales y administrativas en todos los asuntos en ella asignados; coordinar -- sus respectivas labores para obtener un mejor desarrollo de las mismas; aprobar los programas de trabajo y el anteproyecto del presupuesto anual de la secretaría a su cargo y proponer para su aceptación, a la Jefatura del Departamento del Distrito Federal; proponer y coordinar los programas emergentes y los dispositivos de control necesarios en los casos de siniestros y auxilio a damnificados; en su caso expedir certificaciones sobre documentos -- de asuntos de su competencia; recibir en acuerdo ordinario a los funcionarios responsables de las unidades administrativas de sus respectivas áreas y en acuerdo extraordinario cualquier otro funcionario subalterno y conceder audiencia al público, todo ello -- conforme los manuales de organización y procedimientos correspondientes; proporcionar información, datos o la cooperación técnica que le sea requerida por otras dependencias del Ejecutivo Federal; resolver los recursos administrativos que le sean interpuestos, cuando legalmente procedan; fomentar el desarrollo de -- programas que prevengan y eviten la comisión de delitos y la violación de normas, leyes y reglamentos relativos a la seguridad -- pública.

En cuanto hace a la Dirección General de Comunicación So -- cial, esta tiene como principales atribuciones de orden administrativo: cumplir con las obligaciones que la normatividad le -- asigne, cumplir con los planes y programas que le indique el titular de la dependencia, rendir un informe de actividades al ti

tular (Secretario General) mantener vinculación con las unidades administrativas de la Secretaría General; informar a los medios de comunicación masiva todo lo relacionado a las actividades encomendadas a esta corporación policiaca.

En tercer lugar tenemos a la Dirección de Asuntos Jurídicos y Justicia Policial, que al respecto podemos decir, que es una de las áreas staff del Secretario General, dependiendo directamente de él. Entre las funciones, que son de carácter administrativo tenemos: Representar legalmente a la institución ante las diversas autoridades judiciales, administrativas y laborales; establecer los criterios a seguir en la tramitación de los diversos asuntos y controversias legales que intervengan la institución y sus elementos; cuidar la exacta observación de la ley sobre justicia en materia de faltas de policía y buen gobierno del Distrito Federal, así como de su reglamento; atender las consultas y asesoría jurídica en todas las áreas de la institución; implementar los criterios jurídicos para la interpretación, difusión y aplicación de las leyes vigentes en el ámbito de competencia en la secretaría; actualizar permanentemente las disposiciones jurídicas que competen a la institución; salvaguardar jurídicamente de los bienes de que dispone la Secretaría, sancionando la celebración y el debido cumplimiento de los contratos y convenios que legalmente procedan; instaurar el Consejo de Honor a los elementos, cuando contravengan las disposiciones aplicables; atender el procedimiento en los juicios de amparo que en materia administrativa, penal, civil y laboral se señale como autoridad-

responsable a la Secretaría, así como rendir en tiempo y forma los informes previos y justificados. Otorgar el apoyo y defensoría jurídica al personal de la Secretaría cuando sean por actos de servicio; vigilar la aplicación y manejo del fondo revolvente para el pago a cauciones, a efecto de lograr la libertad provisional de los elementos que se vean involucrados en la posible comisión de delitos, que sean en actos de servicio; desempeñar el cargo de Secretario en la Comisión Técnica de Scalafón, actuando en los asuntos tramitados ante dicho cuerpo, a efecto de emitir el dictamen que proceda conforme a las reglas generales que lo rigen; proponer medidas de carácter jurídico para el mejor funcionamiento de la corporación.

Las funciones administrativas que realiza la Academia, son en primer lugar de reclutamiento de personal, diseñando las convocatorias necesarias para ello, atendiendo al cumplimiento de los requisitos de ingreso y respetando la normatividad del caso; capacitar a los aceptados; revisar periódicamente los planes y programas de estudio; rendir informe de labores al titular de la dependencia; mantener vinculación con otras instituciones de carácter académico y de intercambio cultural.

Finalmente la Dirección General de Servicios de Apoyo, la cual engloba dentro de su actividad administrativa cuadro direcciones de área como son: Programación y Recursos Operativos y Financieros Sistemas de Información; Recursos Humanos y Recursos Materiales y Servicios Generales; y en general esta Dirección --

administra los Recursos Humanos, Financieros, Materiales y de -- servicios asignados al área de protección y vialidad, de acuerdo a las políticas establecidas por la Oficialía Mayor e instrumentos de implementación y aplicación; dirigir el proceso de administración de recursos humanos de acuerdo a los lineamientos marcados por la Oficialía Mayor; coordinar e integrar el proyecto de presupuesto de egresos de la Secretaría así como su ejercicio, control y evaluación de acuerdo a las normas señaladas en la Dirección General correspondiente; vigilar que los recursos materiales y servicios generales requeridos por la Secretaría para su funcionamiento sean administrados en forma racional y adecuada, conforme a las disposiciones de la Oficialía Mayor; integrar los programas sustantivos y adjetivos de esta Secretaría, someterlos a la autorización correspondiente; analizar y evaluar el grado de cumplimiento de los programas de unidades administrativas de la Secretaría y en su caso proponer las medidas necesarias para lograr el cumplimiento de los objetivos; proponer en coordinación con la Oficialía Mayor los objetivos, políticas, -- programas, estructuras orgánicas y procedimientos tendientes a mejorar el cumplimiento de las atribuciones y servicios institucionales de esta Secretaría; para determinar en forma oportuna y veraz la toma de decisiones; proporcionar a las unidades administrativas adscritas a la Secretaría, el apoyo oportuno de procesamiento electrónico y estadístico de la información que se requiere para el desarrollo de sus funciones; promover la realización de los estudios administrativos que se requieran de acuerdo a --

los programas de la Oficialía Mayor; determinar el grado de eficiencia con que operan las unidades administrativas y proponer las mejoras requeridas; formular los estudios especiales con el fin de mejorar la operación institucional. Coordinar el desarrollo institucional para lograr el establecimiento congruente de las mejoras administrativas y operativas necesarias para el cumplimiento de los objetivos y atribuciones de esta dependencia; formular bimestralmente el informe sobre el avance de los programas de trabajo a cargo de la Secretaría General; promover a nivel nacional e internacional el intercambio de sistemas y experiencias en materia de vialidad, seguridad pública, siniestros y rescate y demás acciones relacionadas con los mismos; definir los criterios y estrategias de operación para la formulación de los programas de trabajo institucionales; vigilar la elaboración de los métodos de trabajo de diseño gráfico y medios de comunicación visual; determinar, proponer y mantener actualizado el sistema normativo de la Secretaría; y finalmente: establecer los procedimientos de congruencia programática entre las áreas de la Secretaría con el propósito de maximizar el aprovechamiento de los esfuerzos y los recursos asignados a dicha unidad administrativa.

De todo lo anterior podemos observar claramente las funciones de carácter administrativo que los elementos de la Secretaría General de Protección y Vialidad desempeñan mediante la estructura mencionada, que de ninguna forma se plasma la operatividad u objetividad de la corporación, desde luego que se requiere

como soporte para el cumplimiento de las funciones inherentes: - La protección y la vigilancia en la Ciudad de México, objetivos- que en el rubro siguiente se analizarán.

3.1.2 OPERATIVO

A continuación y retomando el rubro anterior, compete hablar del personal operativo dentro de la Secretaría General de Protección y Vialidad del Distrito Federal, para lo cual el artículo 10o, del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal indica: "Son órganos de operación los mandos territoriales - constituidos por regiones y sectores y las unidades integradas - por agrupamientos, grupos y las unidades especiales y menores", - a mayor abundamiento el personal que constituye a dicha corporación policiaca en comento se constituye de línea y administrativo, el segundo ya fué explicado con anterioridad, el primero es el que causa alta en la dependencia para cumplir las funciones - que le asigna el reglamento de la materia, las disposiciones legales aplicables y el Secretario General, y que sus actividades - las desempeñará en áreas o unidades operativas, pudiendo en un - momento dado (necesidades del servicio) cumplir temporalmente labores de carácter administrativo. Para concluir esta explicación, el elemento operativo de línea, también es considerado activo, - toda vez que invocando el artículo 21 fracción I del cuerpo legal en alusión se indica: "En la Policía del Distrito Federal, -

el personal se considera:

1. Activo, cuando, se encuentra en pleno ejercicio de sus funciones y cumpliendo las obligaciones de su cargo..." y en este sentido dentro de la estructura orgánica de la Secretaría General de Protección y Vialidad, tenemos que los órganos operativos propiamente se encuentran en la Dirección de Operaciones, que de acuerdo al Manual de Organización Institucional del Departamento del Distrito Federal le compete como objetivo: "Elaborar y preservar los programas de seguridad y orden público, así como las acciones tendientes a la prevención del delito, de atención a siniestros y rescate, de mejoramiento de control de la vialidad y de optimización en las comunicaciones de la Policía Preventiva, a fin de garantizar la existencia de legalidad y atención adecuada a la ciudadanía del Distrito Federal". Ahora bien, sus funciones son:

1. Formular y proponer los programas de seguridad pública.
2. Dirigir y controlar las acciones encaminadas al funcionamiento de la red de semáforos y determinar el señalamiento aplicable horizontal y vertical del tránsito.
3. Proporcionar seguridad y orden público.
4. Prevenir la comisión de delitos.
5. Proteger a las personas y sus propiedades y derechos.
6. Aprender en caso de flagrante delito a los probables responsables de los mismos.
7. Establecer y controlar los establecimientos de adiestramiento y capacitación para conductores de vehículos.

8. Participar en las campañas de seguridad pública organiza
das por el Departamento.

9. Proporcionar el auxilio necesario a los cuerpos de resca
te y de bomberos.

10. Controlar las operaciones centrales de la radio y telefo
nía de redes privados y subsistemas.

11. Elaborar modelos matemáticos de medición, simulación y -
catastrofe, para el Distrito Federal.

12. Diseñar y coordinar programas de participación ciudadana
para enfrentar situaciones de emergencia.

13. Establecer y operar el sistema de protección y reestable
cimiento del Distrito Federal.

14. Formular, sugerir y actualizar normas en materia de de--
sastres dentro del Distrito Federal.

15. Atender las situaciones de emergencia que alteren el or--
den público, por medio de dispositivos de apoyo.

16. Obtener información de la preparación, respuesta y recu--
peración para los casos de desastre de los organismos responsa--
bles de los sistemas de subsistencia y de los servicios de sopor
te de vida.

17. Formular programas de inspección operativa a fin de de--
tectar desviaciones y proponer acciones correctivas.

Por otra parte existe un acuerdo número 32, por el cual se
adscriben a las Unidades Administrativas y órganos desconcentra--
dos del Departamento del Distrito Federal, de fecha 4 de septiem
bre de 1985, en donde en dicha normatividad, a la Secretaría Ge

neral de Protección y Vialidad se le adscriben la Dirección General de Operaciones y la Dirección General de Servicios de Apoyo. La segunda ya se abordó como Dirección General Administrativa y la segunda se anotaran sus funciones de acuerdo al manual de organización institucional ya referido.

Continuando con la operatividad dentro de esta corporación-policíaca, la Dirección General de Operaciones, de acuerdo al organigrama de la Secretaría General, se subdivide en:

- A) Dirección de Acciones Preventivas
- B) Dirección de Policía Metropolitana
- C) Dirección de Policía Sectorial
- D) Dirección de Siniestros y Rescate
- E) Dirección de Control de Tránsito
- F) Dirección de Comunicaciones.

Que de acuerdo al Manual Institucional, son necesarias dichas Direcciones para el cumplimiento de sus funciones, y de todas ellas merecen especial atención la Dirección de la Policía sectorial, en donde se localizan los sectores de la Policía Preventiva, diseminados en todas las delegaciones políticas, de los cuales ya hablamos de ellos en los capítulos iniciales; y la Dirección de la Policía Metropolitana, en donde existen los llamados agrupamientos que como los Sectores son grupos de elementos de la Policía especializados en una determinada área de la protección y seguridad así como de la vialidad dentro del Distrito Federal, que viene a reafirmar o a materializar las atribuciones -

que la Ley Orgánica le asigna a la Secretaría General como el ma
nual institucional multirreferido.

En estos términos los agrupamientos en comento son:

1. Femenil
2. Helicópteros
3. Grúas
4. Granaderos
5. Mctopatrullas
6. Fuerza de Tarea
7. A Caballo
8. Unidad Especial

El primer agrupamiento, es decir, el Femenil, tiene como ob-
jetivos: operar, detectar y determinar los dispositivos policia-
les y tácticos de seguridad, para el control y vigilancia de ma--
nifestaciones, mítines, desfiles y eventos deportivos y cultura-
les, para evitar alteraciones al orden público; así como a la --
vialidad que deban observarse en los diversos servicios especia-
les acordes a la problemática en particular que presenta el Dis-
trito Federal y la zona metropolitana. Dicho agrupamiento esta -
integrado por mujeres, exclusivamente y geográficamente se ubi--
can sus instalaciones en Balbuena, dentro de la Delegación Venus
tiano Carranza.

En cuanto al agrupamiento de Helicópteros, este tiene como-
objetivos: diseñar e implementar dispositivos de protección y --
vialidad acordes a los programas que en esta materia ha instaura

do la Secretaría General, para coadyuvar en forma eficiente a la solución de los problemas de vialidad, apoyando a los mandos y al personal de las unidades terrestres y presto a auxiliar a la ciudadanía por medio de transportación aérea en caso de siniestros y accidentes. Asimismo tiene el deber de supervisar y vigilar que los servicios prestados por el agrupamiento, se efectuen en el Distrito Federal y zonas conurbanas, unicamente en auxilio y apoyo de las siguientes actividades:

- *vigilancia vial y bancaria
- *traslado de enfermos o lesionados
- *apoyo a las unidades terrestres
- *vuelos especiales.

La concentración del agrupamiento, se encuentra por razones obvias dentro del aeropuerto de la Ciudad de México.

A continuación, el agrupamiento de grúas, como ente operativo, tiene como funciones despejar las vías de circulación, trasladando a los vehículos estacionados en lugares prohibidos, los accidentados o averiados, a los diversos corralones del Departamento del Distrito Federal, con el propósito de evitar congestiones de tránsito en la Ciudad y con ello prevenir accidentes.

El agrupamiento de granaderos, se implementa como resultado de la necesidad de contar con un cuerpo especializado que se encargará del control de las multitudes. Y precisamente, a partir de 1968, fué creada la Compañía de Granaderos, la cual tiene por

objeto, retomando: proteger y coadyuvar el establecimiento del orden y la seguridad pública durante las manifestaciones o concentraciones humanas, protegiendo así a la población en sus propiedades y derechos, de actos vandálicos, realizándolos, delincuentes que se escudan en las peticiones de manifestantes (Municipal 1994, uno de ellos) y que violan y vulneran la tranquilidad de los ciudadanos.

En razón de ello, cuenta con personal altamente calificado, que se refleja en el uso de armas de grueso calibre, como escopetas, lanzallamas, lanzagas, agentes químicos, macanas, toletes, escudos, cascos, tanques tipo r-a, etc.

Desde su creación el Agrupamiento de Motopatrullas en el año de 1925 hasta nuestros días, tiene como principal función la de controlar y agilizar la circulación de vehículos en las principales vías rápidas de la Ciudad (viaducto, circuito interior, periférico, vallejo, zaragoza, etc.) así como coadyuvando el mejoramiento de la vialidad en las áreas de mayor afluencia vehicular mediante la supervisión de la correcta observancia de las normas y reglamentos establecidos en materia de vialidad.

El Agrupamiento de la Fuerza de tarea (los llamados Zorros), que está constituido por expertos tiradores, en armas y explosivos, artefactos, penetración, asalto y captura, tiene como objetivo, combatir a la delincuencia de altapeligrosidad, brindando protección a las instituciones bancarias, industrias y centros comerciales; tomando en cuenta el asalto y captura de delincuen-

tes enclaustrados evitando así actos terroristas; también participan en la detención, localización, transportación y desactivación de artefactos explosivos; brindando apoyo a otras unidades policíacas, tanto en el Distrito Federal como en el interior del país.

La Policía Montada o a Caballo, se constituye en una especialidad policíaca, este agrupamiento brinda apoyo a los treinta y tres sectores en la solución de problemas de seguridad y vigilancia en el Distrito Federal, en lugares agrestes e inaccesibles para vehículos y personas, colaborando a evitar incendios forestales, así como asentamientos humanos irregulares y la protección de paseantes. Dentro de su organización cuenta con dos equipos, uno de acrobacia ecuestre y otro de asalto, quienes sin descuidar sus funciones de protección y vigilancia, participan en eventos, festivales, desfiles militares y deportivos; representando a la Secretaría General.

El Agrupamiento a Caballo, es una de las unidades policíacas que cuenta con un alto grado de disciplina, en la preparación de sus elementos, las instalaciones con que cuenta, no son las más óptimas pero, si funcionales, encontrándose su base en el perímetro del Sector de Iztapalapa, y en la periferia del Distrito Federal; cuenta con 21 destacamentos con los que se cubren importantes servicios de protección y seguridad, apoyando a los elementos pie a tierra y en unidades móviles (patrullas), de acuerdo a la cobertura de servicio encomendado.

Finalmente, el personal operativo de la Secretaría General, es el de la Unidad Especial, quien tiene como objetivo: garantizar el resguardo y custodia de las instalaciones de la propia Secretaría General de Protección y Vialidad (la policía de la policía) y de sus áreas desconcentradas, así como la protección y seguridad de los funcionarios y exfuncionarios de esta institución de seguridad mediante la asignación efectiva del personal operativo para mantener y vigilar el orden y la seguridad pública que circundan a esta dependencia.

Una vez planteado lo anterior, nos podemos dar perfecta cuenta del trabajo operativo de los elementos que integran esta Dirección General de Operaciones, en donde se despliega la actividad medular de la institución: protección y vialidad, con esto concluimos el aspecto operativo del personal de dicha corporación multirreferida.

3.2 LA JORNADA LABORAL

Una vez que hemos abordado lo relativo al personal que integra la parte administrativa y operativa de la Secretaría General de Protección y Vialidad, recurso necesario, a efecto de comprender tanto la estructura de ella, como las funciones a desempeñar, en virtud del riesgo creado y la jornada a desempeñar con motivo del mismo, es pertinente encaminarnos hacia la Jornada Laboral dentro de la corporación policiaca en comento, toda vez que

dependiendo de ella es como se podrá disfrutar del pago salarial.

Y para entrar en materia, es conveniente teorizar la concepción de Jornada y para ello, la historia, que siempre participaba en el entendimiento de las instituciones no podía quedar exenta de participar, porque muchas veces se ha recordado la trama heremética del contrato de arrendamiento de servicios que bordaron el liberalismo económico y los juristas hacedores del derecho civil, lo que permitió a los empresarios imponer a pretexto de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, las jornadas largas, mayores que el tiempo que medie entre la salida y la puesta del sol. El principio de la libre contratación, deja a la voluntad del trabajador y del patrón la fijación del tiempo durante el cual podría el segundo utilizar el trabajo del hombre. Interferir o obstaculizar en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas; pero además no podemos limitar al trabajador que desarrolle plenamente su labor, claro si le parece conveniente y adecuado.

Debemos de recordar que la ley de la oferta y la demanda de trabajo, de cuyos términos predominaba generalmente la oferta, producía como consecuencia que el salario fuera únicamente la suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir y recuperar sus energías, suma que era la misma, si la actividad era de ocho, diez, doce o catorce horas, por lo que, aumentar el tiempo de la jornada significaba pagar el mismo salario y recibir mayor trabajo.

Existieron muchas argumentaciones de carácter biológico, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada: se indico por la parte médica que las: "Jornadas largas envejecian prematuramente al hombre y degeneraban la raza". Por su parte algunos sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fabrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible.

En cuanto a los educadores, estos opinaban que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque no disponían de tiempo para asomarse al saber.

Por su parte, en el Derecho Nacional, la declaración de derechos de 1917 resolvió el problema en sus fracciones primera y segunda: La duración de LA JORNADA máxima sería de ocho horas en el día y de siete en la noche, aqui aparece en plenitud la normatividad de las relaciones de trabajo que indica las condiciones mínimas de todo trabajador que tiene derecho a ellas, siendo entre ellas la jornada máxima, no obligatoria ni específica de - - ocho sino reiteramos: máxima, por lo que nada impide que la ley o los contratos y sentencias colectivos establezcan jornadas más reducidas.

En cuanto al artículo 59 de la Ley Laboral confirmo esta interpretación ya que indica que el trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de -- los máximos legales; esto significa, que puede fijarse la mínima;

desde luego que en el ámbito laboral se ha pactado la semana de cuarenta horas semanales como estandar. Aunque también conocemos de patrones que la disminuyen en beneficio de sus trabajadores y porque no de su misma empresa.

Es pertinente que continuemos nuestro estudio con el concepto de la jornada de trabajo, entendemos como tal a la luz del artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo: "El tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo". El concepto legal que hacemos nuestro, implica una ruptura en favor de los trabajadores, de la idea expuesta en la Conferencia de Washington de 1919, en el sentido de que la jornada habría de medirse en función del trabajo efectivamente realizado. Este criterio traía consigo la idea de que un trabajador podría deber una parte de su jornada, si no la cumplía íntegramente por razones ajenas a él.

La problemática se resuelve dentro de nuestro sistema laboral, en términos claros, como se aduce el artículo inicialmente invocado, asimismo el numeral siguiente refiere que ambas partes (trabajador y patrón) fijará la duración de la jornada de trabajo sin exceder los máximos legales, es decir atendiendo al cuerpo normativo supremo en nuestro país, es decir la Constitución General de la República en su articulado social 123.

Pero bien, una vez que hemos concebido que la jornada máxima es de ocho horas, como la podemos ubicar dentro de la Policía Preventiva del Distrito Federal, porque el elemento desde que se

presenta a laborar, en términos y lenguaje policia: "Se presenta al servicio", desconoce si el horario de término serán sus ocho horas, toda vez que con motivo del mismo se puede quedar reclutado, inclusive hasta otro día. Por supuesto que esto esta al margen de los principios laborales constitucionales que sobre la materia se ha legislado; ay que en la corporación que hoy nos ocupa se sabe el horario de entrada pero no el de salida, y aún más no se le pagan horas extras ni se respetan por ende los salarios ni vacaciones y como se dijo ni las jornadas, ya que no estan -- contempladas dentro de las condiciones de trabajo. Sabemos que a la luz de la Constitución, existen tres tipos de jornadas: Diurna, nocturna y mixta, las cuales dentro de esta institución no se apegan a ellas, por las razones que explicaremos a continuación, por el momento solo competía hacer el estudio de la jornada de trabajo, que concluyendo, el policia esta a disposición de su jefe inmediato para prestar su trabajo, ignorando el horario, tentativamente se tienen contempladas las jornadas pero materialmente se pueden exceder por "necesidades del servicio".

En los siguientes puntos se hablará de los diferentes tipos de jornadas que la ley contempla básicamente.

3.2.1 DIURNA

Para iniciar el presente punto, una vez que hemos agotado, lo relativo a la jornada de trabajo, es conveniente hacer notar-

que dichas jornadas no están encaminadas al personal operativo - de la Secretaría General de Protección y Vialidad, sino al administrativo, en virtud de que ellos sí cumplen cabalmente sus jornadas, diurna, nocturna y mixta, generalmente. Sin embargo el personal operativo, no, toda vez que de acuerdo a la naturaleza de la función inherente de esta Dependencia del Ejecutivo Federal - no se puede evocar vehementemente; lo que significa que el personal estratégico labora por servicios, guardias, ambos de doce -- horas de trabajo, por doce de descanso, o veinticuatro horas de trabajo por las mismas de descanso. Decíamos que el personal administrativo sí cumple por ejemplo la jornada diurna, que de -- acuerdo al texto laboral, en su artículo 60 aduce: "Es la comprendida entre las seis y veinte horas", en términos claros de -- las seis de la mañana a las ocho de la noche de acuerdo a la siguiente tabulación:

- * 6 a 14 horas
- * 7 a 15 horas
- * 8 a 15 horas
- * 9 a 16 horas
- *10 a 17 horas
- *11 a 18 horas
- *12 a 19 horas
- *13 a 20 horas

De acuerdo a la regla genérica, dentro de las oficinas generales de la Secretaría en comento, el personal inicia sus labo--

res en la mañana con un horario de 8:00 a 15:00 horas, de Lunes a viernes, digamos el primer turno; el segundo, inicia de las 15:00 a las 21:00 horas, y extraordinariamente, fuera de la regla: existe otro personal, también administrativo, de las 16:00 a las 20:00 hrs, ambos de lunes a viernes. No encontrándose regulados los tiempos extraordinarios, que materialmente si se practican pero que no se pagan, solo a manera de convenio del trabajador y el patrón, jefe y subalterno, que esto es mediante la presión -- del primero sobre el segundo. También dicho personal administrativo realiza guardias una vez por mes, en donde solo se incluye generalmente a los varones, excluyendo a las mujeres; no encontrándose esto regulado por ninguna norma dentro de la Secretaría, es por necesidades del servicio; y el pago por dicha guardia, se hace en especie, es decir, se le autoriza al trabajador a faltar un día, con goce de sueldo, que no sea en lunes ni en viernes.

Haciendo notar que estos días de descanso no son acumulativos, así como no autorizar los días no obstante que realizó las guardias respectivas las cuales se programan mediante un roll de guardias.

Por lo que hace al personal operativo, que se encuentra adscrito a los diferentes Sectores y Agrupamientos de los cuales ya se hizo mención, estos no tienen que desempeñar esta jornada, ya que dependiendo del mismo sector o agrupamiento, se trabaja por jornadas de doce horas de descanso, perdón doce horas de trabajo por doce horas de descanso, como de veinticuatro horas, tanto de

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

trabajo como de descanso. Esto significa que tienen que pernoctar dentro del centro de trabajo, en donde por la naturaleza de la función deberán contar con las instalaciones necesarias para ello, de las cuales prácticamente carecen; es decir, trabajan los operativos en condiciones infimas e inadecuadas; combinándose en actos del servicio varias jornadas, las cuales no son remuneradas en los términos que la ley establece para tal efecto, dejando en completo estado de indefensión a sus policías; lo que repercute en la calidad del servicio de seguridad, protección y vialidad; he aquí una problemática fundamental, o una razón de peso, el -- porque los policías no cumplen cabalmente con sus funciones, de bido, a que las jornadas, sobre todo, en este caso la diurna, no esta dentro de los términos de ley, así como sus condiciones de descanso no son tampoco los adecuados, y más aún el pago del salario no es el remunerador a su trabajo, atendiendo al principio social de: igual trabajo, igual salario. Ya no diremos que los - días festivos y acontecimientos especiales (encuentros de futbol, visitas de personajes importantes, marchas, mitines, etc.) el -- elemento tiene que realizar servicios extraordinarios, también - sin pago extra a su servicio. Dejando claro que por cuanto hace al salario, este es el asignado a los puestos autorizados por el Departamento, vía Secretaría de Programación y Presupuesto, así como el grado que tenga cada uno de los policías, y su pago por -- riesgo.

También por cuanto hace a los días de descanso obligatorio,

señalados en la ley, solo gozan de ellos los elementos administrativos (salvo el caso de hacer guardia) ya que los operativos como es el caso, es obligatorio que en estos días tengan que trbajar, sin hacerles el pago en especie como a los trabajadores administrativos de la Secretaría General; y desde luego no se -- contemple el pago de la jornada de manera diferente sino común, no igualitaria.

Finalmente por lo que se refiere a las vacaciones que son una vinculación con la jornada de trabajo, estas también se brindan en los mismos términos, de acuerdo a las "necesidades del -- servicio" y no de acuerdo a las necesidades del policía, porque primero están los fines institucionales y luego los del trabajador, Tan es así que a pesar de que ya están autorizadas estas, - en ocasiones se cancelan por las mismas necesidades del servicio, dejando nuevamente en estado indefenso al servidor público.

3.2.2 NOCTURNA

A continuación hace su aparición la jornada nocturna, que - de acuerdo al mismo artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, - indica: "...Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas", misma que de conformidad al siguiente esquema se puede desempeñar:

*20:00 a 3:00 horas

*21:00 a 4:00 horas

*22:00 a 5:00 horas

*23:00 a 6:00 horas.

En estos términos solamente dentro de ella se laboran siete horas, en virtud de que en la madrugada es más agotadora dicha jornada, por lo tanto es menor que la diurna y la mixta, que posteriormente observaremos.

Pues bien, como lo anotamos en párrafos anteriores, la jornada nocturna no se incrusta dentro de los parámetros laborales de la Secretaría General de Protección y Vialidad, como tampoco se contempla lo relativo al descanso del policía, de media hora para aminorar la labor o el servicio en este caso concreto, ya que el trabajador durante el mismo no puede separarse de su lugar de adscripción, como crucero, banco, motopatrulla, o cuando esta "haciendo labor"; esto es que en las avenidas de gran afluencia de vialidad, el policía tiene que desarrollar atenta y eficazmente en descongestionamiento.

Cabe señalar que si no toma la media hora de descanso esta se le podrá computar dentro de la jornada de trabajo, evento omitido dentro de esta dependencia; por otra parte si el tiempo extraordinario que realiza el servidor público no podrá exceder tres horas diarias ni tres veces a la semana; hecho que también se presenta no con frecuencia sino con generalidad; por lo que respecta al pago de las jornadas extraordinarias estas deberán cubrirse al cien por ciento del pago de la jornada normal; y como lo explicamos, al policía solo se le cubre su salario normal y -

de ninguna manera pago extraordinario, ya no pensamos en que sea al ciento por ciento.

Institucionalmente, tales hechos se tratan de justificar -- atendiendo a la naturaleza de las funciones de la Secretaría General, es decir, la seguridad, protección y vialidad, la cual no tiene ni horario ni calendario; en otros términos a la policía de seguridad del Departamento del Distrito Federal; pero no se atiende a los marcos legales laborales del servidor público, lo que trae como consecuencia una desprotección a todos ellos.

3.2.3 MIXTA

Prosiguiendo con el presente orden de ideas, es menester -- hablar ahora de la jornada mixta, que de conformidad al artículo 60 de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor apunta: "Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si, comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna". En este sentido dentro de la Secretaría General de Protección y Vialidad, se labora por servicios o guardias, los cuales comprenden como se anoto, turnos de doce horas de trabajo por doce de descanso, o veinticuatro horas de trabajo por doce igual de descanso; no se conjuntan las jornadas mixtas, no obstante que también se trabaja de tiempo completo, como con algunos mandos administrativos; esto es, que inician sus labores

a las nueve de la mañana, teniendo un receso de tres horas para tomar alimentos y demás, en términos matemáticos, se, inician a las nueve horas, concluyendo o interrumpiendo la jornada a las quince horas, para reiniciarla a las dieciocho horas, y finalizando la misma a las veintiun horas, de lunes a viernes, con guardias una vez por mes. Pero en cuanto al tiempo completo que nos hemos referido, es tentativamente dichos horarios, porque de manera especial se puede alterar el mismo, por las "necesidades del servicio".

Por cuanto hace al personal operativo, que es propiamente el encargado de cumplir las funciones que el reglamento de la Policia Preventiva aduce, como ya lo comentamos con anterioridad, solo labora dentro de los sectores y agrupamientos por turnos; en donde se observa la mezcla de la jornada diurna y nocturna, y ni por equivocación interviene la mixta, ya no digamos para el pago correspondiente. Y manifestamos lo anterior, en virtud de que la jornada mixta como se adujo, en sus términos máximos de siete horas, y dentro de la corporación en comento, se trabaja más que las jornadas establecidas por la ley, en atención a la naturaleza de la función, como se menciona, que de ninguna manera es una justificante sino una irregularidad legal.

Pero aceptamos que así fuera, que las jornadas salieran del control establecido, en atención a las necesidades sociales, que el policia viendo la problemática actual, estuviera convencido de la importancia de su labor y aceptará por ello rendir otras

jornadas no contempladas; pero que lo que lo motiva a aceptarlas, fueran las condiciones generales de trabajo, es decir, que se compensará el arduo trabajo con óptimas condiciones laborales, entre ellas, el salario, prima de riesgo, prestaciones como servicio médico especializado y eficaz, despensas adecuadas, constante capacitación y depuración del trabajo; la vivienda digna e higiénica; las instalaciones adecuadas así como el equipo de trabajo; todo lo anterior pudiese parecer venenoso plantearlo, y hasta burlón, pero lo cierto es que no se da dentro del campo laboral de la Secretaría General; lo cual viene a repercutir vehementemente dentro de la realización de las tareas encomendadas por la ley y la sociedad; que no tratamos de justificar los abusos de los policías, pero si tratamos de plantear un problema -- que se gesta precisamente en el trato desigual e inhumano que reciben simplemente los policías como trabajadores a las órdenes de cualquier patrón, en este caso del Secretario General de Protección y Vialidad, al mando en estos momentos o, hasta estos momentos (julio 20 de 1994) del C. Rene Monterrubio López.

Como podemos exigirle a los policías la aplicación de la normatividad a la que esta obligado, si la dependencia no cumple con la misma, en el sentido de respetar los derechos laborales de ellos que en ese momento estan y se encuentran a su disposición como patrón estatal; derechos entre los que podemos resumir: las jornadas de trabajo, el apgo legal de cada una de ellas; la limitación de la jornada extraordinaria, solicitar el consentimiento para la realización de las mismas y no por imposición o

amenazas del jefe superior; y en caso de practicarlas pagarles - conforme al orden jurídico laboral establecido.

También hemos de hacer notar que si invocamos constantemente a la Ley Federal del Trabajo, es porque, de conformidad con el artículo 123 Constitucional en la fracción doce, faculta a la Policía Preventiva, que lo denomina "cuerpos de seguridad", se registrará por sus propias leyes en materia laboral; pero da el -- hecho que dicha corporación de seguridad no cuenta con la normatividad exprofesamente para ello, por lo tanto se remite a las - leyes laborales y en este caso a la Ley Federal del Trabajo.

Podemos terminar lo concerniente a la jornada mixta, que como se dió en las anteriores jornadas, no se hace su leal cumplimiento por las razones que en esos rubros adujimos.

Para concluir el presente capítulo pasaremos a explicar el pago y el descanso de la jornada de trabajo en esta dependencia, reforzando los criterios vertidos en líneas iniciales, del total desconocimiento de los derechos de los servidores públicos comunmente denominados policías.

3.3 EL PAGO Y EL DESCANSO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Verdaderamente, retomando las últimas palabras del rubro anterior, daremos por concluido el capítulo en cuestión, analizando lo propio en torno al pago, y descanso de la jornada de trabajo dentro del ámbito laboral de la dependencia del Ejecutivo Fe-

deral, denominada: Secretaría General de Protección y Vialidad, reiterada con asiduidad en esta investigación.

Ya cuando se explicaron las diferentes jornadas existentes, a la luz de la Ley Federal del Trabajo vigente, se comento que ninguna de ellas se respeta, sobre todo para los policías operativos, no así para los de carácter administrativo; que en comentario personal esto no es tampoco ninguna justificación de transgresión a las leyes laborales; pero bien, también dijimos que -- por cuanto hace al pago de la jornada; esta se deberá cumplir de acuerdo al puesto contratado y al presupuesto asignado para el mismo; pero aquí se involucra el principio de que igual trabajo, igual salario, y dentro del estudio que nos ocupa, observamos nuevamente que esto sencillamente no se presenta, porque el policía realiza más de la jornada establecida y el salario que recibe es el mismo, por el mayor esfuerzo por otra parte, ese mayor esfuerzo implica necesariamente las horas extras que independientemente del consentimiento del trabajador y de que esas horas de más se convierten en continuas, el pago por ellas, de acuerdo al texto constitucional deberán ser pagadas al cien por ciento, que no se hace, violando con ella flagrantemente los derechos laborales; y aunado a ello, el artículo 68o, del Código Social indica: "La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un descientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley". Si esta normatividad se aplicará sim-

plemente, otras condiciones acontecerían dentro de la función de la prestación del servicio público de seguridad y vialidad dentro del Distrito Federal. Por una parte solo se respetaran las jornadas de trabajo, ya sería un avance, por la otra que se solicitará el consentimiento del trabajador para cubrir ese tiempo de más y en caso de aceptarlo, se cubrirán sus haberes en los términos de ello, esto es, el pago del cien o doscientos por ciento amén de su salario por la jornada común u ordinaria; pero reiteramos dichas conductas e hipótesis normativas de índole laboral no se cumplen. Solo en la realidad se paga al policía dependiendo del grado que tenga, la capacitación que haya obtenido (ascenso por concurso, y ascenso en grado) y esporádicamente por algún hecho meritorio realizado; más nunca por la jornada que desempeña, independientemente de la calidad del trabajo, como se observa en el anexo correspondiente del trabajo de investigación.

Por lo que podemos concluir que en cuanto al pago de la jornada de trabajo que desempeña el policía es nula su erogación, por lo ya aludido, vulnerando nuevamente los derechos de los policías, provocando irregularidades durante el trabajo, el servicio o el turno. Ahora dentro del marco de la jornada, encontramos también otro aspecto importante, nos referimos al descanso, que desde luego todos entendemos que todo trabajador tiene derecho a un descanso obligatorio, tanto dentro de la jornada como posterior a ella, mediante la figura de las vacaciones.

En este sentido el descanso encuentra su fundamento legal, como todo, en el marco Constitucional, a través del artículo 123

apartado B), fracción II: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario integro", y este principio fué recogido por la Ley La boral, multirreferida, mediante el artículo 69. En el caso de -- los trabajadores administrativos dentro de la Secretaría General, el descanso obligatorio es el sábado y el domingo, así como los- de descanso obligatorio que pudieran ser entre semana; gozando - por supuesto del salario integro.

Pero cuando se trata de los policías operativos, las condiciones del descanso varían, porque no descansan ni sábados ni do mingos o días festivos, recibiendo por ello, el pago integro de su salario, lo cual vulnera su esfera de derechos laborales, to da vez que el artículo 71 indica: "Los trabajadores que presten su servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo", aunado a ello el artículo siguiente básicamente indica que los trabajadores no están obligados a pres tar servicios en sus días de descanso, en caso de hacerlo (por - voluntad o presión) el patrón pagará al trabajador inde pendiente mente del salario normal que le corresponda, un salario doble -- por ello. Y como dicha hipótesis tampoco se da en esta institu-- ción, se observa una vez más violaciones a las normas establecidas, desde la Constitución pasando por la Ley Federal del Trabajo y demás leyes relativas en esta materia; lo cual se ve reflejado como reiteradamente lo hemos asentado, en el ejercicio del servicio público, tan reprochado en nuestros días, pero el grue-

so de la población no se percata del desenvolvimiento interno en esta corporación policiaca.

También dentro de estos descanso, mencionaremos los que se consideran obligatorios, según el artículo 74, del cuerpo legal-laboral ya repetidas veces mencionado: "Son días de descanso - - obligatorio:

- I. El 1º de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1º de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre;
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para - - efectuar la jornada electoral".

Como se observa, no es posible que los policías operativos- en esos precisos días no se presenten a trabajar, descansen o es ten de vacaciones; en caso de ser así, planteamos la idea de que se les pague su jornada ordinaria y extraordinaria conforme a -- las leyes establecidas; evento que como reiteradamente se ha de- jado mencionar, no ocurre.

También es de comentarse que tenemos que agregar un día más de descanso obligatorio no indicado, pero si hipotetizado en la-

fracción IX del numeral invocado; este es el 21 de agosto de - - 1994, en virtud de las elecciones federales para votar por Senadores, Diputados al Congreso de la Unión, y por supuesto para el cargo del Ejecutivo Federal.

Para seguir con el descanso, ahora corresponde hacerlo en el rubro de las vacaciones, que también viene a ser un descanso, desde luego encontrando su fundamento también en el mismo numeral constitucional, pero en la fracción III: "Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año". Mismas que el trabajador tiene derecho una vez que ha cumplido mínimamente un año de servicios, y para disfrutar de ellas disfrutará de forma continúa mínimamente también de seis días continuos. En el caso de que las trabajara, se deberan pagar adecuadamente; pero la intención de las vacaciones, es que el trabajador, precisamente descanse y al terminar estas se presente en mejores condiciones para continuar con el servicio, porque se ha considerado que el descanso semanal no es suficiente para que el trabajador pueda recobrase o recuperarse de sus esfuerzos y que en tal virtud se hace indispensable que tenga un período mínimo de vacaciones anualmente. Porque al regresar de ellas, como se dijo, el rendimiento puede ser más productivo.

También debemos mencionar que al salir de vacaciones, se -- tiene derecho a una prima vacacional del veinticinco por ciento (artículo 80), y que además los días de vacaciones van en aumento de acuerdo a la antigüedad, según se observa en la siguiente-

tabla, fundamentada en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

TABLA VACACIONAL EN MEXICO

AÑOS DE SERVICIO	No. DE DIAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5	12
6	12
7	12
8	12
9	14
10 a 13	14
14 ó MAS	16

Por lo que toca al número de días designados para disfrutar del período vacacional, solo existe limitante en cuanto a los -- trabajadores administrativos de tiempo completo, como se indicó con anterioridad en relación a la jornada; esto es en los mandos medios y altos: Jefes de Sector o agrupamiento; Jefes de Departamento Subdirectores, Directores de Area, Generales, Secretario - inclusive.

En los mandos operativos, aclaramos a los Jefes de Sector, - principalmente, en donde en ambos casos, las vacaciones solo son de una semana, independientemente de cualquier otro factor.

En relación a los Operativos Comunes (mandos bajos) policí- -
cias razos existe un roll de vacaciones, que en ocasiones, sin -
previo aviso se cancelan, a pesar de haber sido ya autorizadas -
por escrito; cambiándolas los jefes superiores a su libre albe--
drio.

Concluyendo, el pago del descanso obligatorio como de las -
vacaciones, el primero no se paga conforme a la ley cuando se --
trabaja, el segundo solo se cambia el período a voluntad del su-
perior, que de todas forms se viola la ley laboral.

Consecuentemente al no respetar la superioridad la ley, con-
minan al subalterno a realizar lo propio y moralmente no se tie-
ne la calidad para reprocharle su conducta irregular y viciada,-
dejamos claro que esto no es de ninguna manera una justificación
para la obscuridad del actuar policial, pero si es un elemento -
para acatar al Estado y reclamarle su indiferencia y provocación
al mundo de lo violatorio que el mismo fomenta.

El perfil en comento, hablará de la edad, complexión, prepa-
ración académica, aptitudes físicas, habilidades y destrezas y -
desde luego el código de ética moral, el cual queremos ver refle-
jado en el ejercicio del servicio. Esto que no resulta una tarea
fácil, pero si necesaria, encomendada a los órganos de recluta--
miento de personal, con la práctica de los diversos exámenes mē-
dicos y psicométricos; para demostrar que los intereses de la --
institución comulgan con los del interesado en pertenecer a la -
corporación policiaca referida.

Capacitarlo, implica brindarle todas las armas o instrumentos de trabajo que le permitieran estar en condiciones de luchar contra el delincuente en su caso y tratar como se merece al ciudadano común.

Incluso, dadas las características de la Ciudad de México, como lugar cosmopolita, se hace necesario contar con policías bilingües, en los idiomas básicos, que conozcan el manejo de los primeros auxilios, defensa personal, mecánica, bases de la contaminación ambiental, de conocimientos geográficos e históricos de la Ciudad. En una palabra, la profesionalización, es que el policía sea un experto en su trabajo, que sea un sujeto integral en la carrera policial, inclusive que se eleve la actividad a grado universitario con todo lo que ello implica, requisitos de ingreso, curricula, teórico practico, etc.

Pero no tan solo la institución exigirá, determinados requisitos de ingreso sino que ya una vez que forman parte de ella, el trato que se les brinde sea de un profesional, en otras palabras queremos decir que se valorará el trabajo profesional y los honorarios, salario o sueldo estaran acorde con ello; respetando todas y cada una de las garantías que en materia laboral les -- brinda la ley, considerando la jornada de trabajo, la prepara--ción, la experiencia, la capacitación laboral, los actos heroi--cos en el servicio, la antigüedad, etc., para el pago, ya deciamos del salario que devengaran, si queremos una profesionaliza--ción de la policía del Distrito Federal, también debemos de pen-

sar en la capacitación de ellos y sobre todo en las condiciones laborales a los que se someteran.

Con todos estos factores creemos que podríamos tener una policía confiable y segura a la altura de las necesidades de esta violenta Ciudad, disminuyendo el índice de conductas antisociales y elevando el nivel de confianza en esta corporación, específicamente en la Policía Preventiva del Distrito Federal, problema que no se resuelve con discursos sino con acciones, claras, concretas y posibles.

CAPITULO IV
ALTERNATIVAS DE SOLUCION

- 4.1 EL INCREMENTO SALARIAL**
- 4.2 EL INCREMENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL**
- 4.3 LA PROFESIONALIZACION DEL POLICIA**

4.1 EL INCREMENTO SALARIAL

Uno de los aspectos importantes dentro de cualquier institución, o empresa particular, es el relativo al salario y más aún si este se tiene que aumentar; pero en la corporación policiaca que hoy nos ocupa, su inserción es más que imperativa y justificada, porque como lo hemos manifestado, actualmente el salario que percibe el policía no responde por una parte a los lineamientos normativos de carácter laboral como tampoco a las necesidades, esto es, en la adquisición de los productos de primera necesidad también o prioritarios a efecto de satisfacer el desarrollo integral de la persona humana.

Porque como lo indica el Dr. Mario de la Cueva: "La fuente única o por lo menos la principal para la vida del obrero; de ahí que tenga un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia, no porque se equiparé a los alimentos que son debidos conforme al derecho civil, sino -- porque al constituir el ingreso único del trabajador, viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y su familia⁽⁴⁾". Y a pesar de que sabemos que el salario puede fijarse de manera distinta, entre otros: por unidad de tiempo o -- jornada, como la de la Policía Preventiva, o mejor dicho en ella es por servicio o turno, dentro de los diversos agrupamientos y

(4). De la Cueva, Mario. Op Cit. p. 669.

sectores, en el ámbito operativo exclusivamente. Y se integra no solo con los pagos hechos en efectivo, sino por cualquiera otra percepción que se entregue al trabajador policía, así como con las gratificaciones, las primas, estímulos, prestaciones en especie o en habitación que le proporcionen; y en dichos términos, una vez que sabemos que este no es el suficiente para cubrir los objetivos mencionados se requiere del incremento del mismo; ya que también conocemos como se aplica materialmente el salario, ejemplo: que se considera remunerador, toda vez que jamás debe pagarse menor al mínimo establecido por la ley, que en este caso de la Policía Preventiva, este se encuentra diseñado según lo aprobado, al presupuesto y al puesto que indica y autoriza la Secretaría de Programación y Presupuesto, vía el Departamento del Distrito Federal, ya que es él quien hace y elaborará los recibos correspondientes y no materialmente la Secretaría General de Protección y Vialidad; y sigue siendo remunerador porque la calidad del trabajo desempeñado, premisa que no se observa claramente en esta corporación, en virtud de ello se requiere su incremento, como solución a tan complejo problema; ya que el policía no debe recibir el salario mínimo, sino el profesional, en virtud de la naturaleza de la función que desempeñan.

Porque al ser considerado el trabajo como una mercancía, penetra en el universo de la ley de la oferta y la demanda, sujeto a las especulaciones, propias de una mercancía, en sentido amplio del concepto, luego entonces se hace necesario su incremento.

Y si han sido los ámbitos económicos y políticos los que han afinado el concepto de la plusvalía, considerándolo, reiteramos, - al salario una consecuencia de la figura del trabajo, como mercancía, lucrativa y necesaria; y en este sentido el Estado no debería asignar un salario al trabajador (policia en este caso), - sino garantizarle la posibilidad del desenvolvimiento de ser humano, teniendo un pleno desarrollo de todas sus facultades como tal.

En esta perspectiva, también tomo parte la Iglesia Católica, por medio de sus documentos, entre ellos la Enciclica Rerum Novarum, del Papa León XIII que refiere que el trabajo humano tiene una doble cualidad; es personal, puesto que la fuerza del trabajo es inherente a la persona humana y propia de ella; además, -- necesario, pues el hombre requiere vivir de su trabajo.

Atendiendo solamente al primer requisito, resultará lícito al hombre pactar cualquier salario; pero si se toma en consideración el segundo, ya que por ley natural existe el deber de sobrevivir, porque el trabajador solo adquiere de su trabajo los medios necesarios para ello; resulta pues, indispensable que el salario baste para cubrir unicamente las necesidades del obrero, - trabajador policia, en este caso; que sea frugal y de buenas -- costumbres. Así es que no unicamente las escuelas socialistas -- han pugnado por el salario mínimo. En el sentido de la plusvalía o plusvalor, se demuestra que la utilidad del empresario patrón, se encuentra en razón directa de la energía del trabajo y con la

llamada ley de bronce de los salarios se ha comprobado que los -
trabajadores, merced a la ley de la oferta y la demanda, no reci-
ben sino el mínimo indispensable para subsistir, lo que además -
de impedir todo progreso de las clases laborantes, resulta con--
trario a la dignidad de la persona humana. En otros términos, se
busca proteger el salario.

Para determinar el salario, se hace mediante la Comisión --
respectiva (triángulo laboral = Estado, trabajadores, patrones),
este es en el caso de los trabajadores del apartado A) del artí-
culo 123 del Código Fundamental, pero en el otro apartado, el B),
el Estado es el encargado de ello, ahora bien para el incremento,
también se debería integrar una Comisión para los Trabajadores -
al Servicio del Estado y no por decisión gubernamental.

Precisamente en el caso de la policía capitalina, no tan so-
lo se debe discutir para determinar el salario real, sino para -
el incremento constante del mismo salario, que de hacerlo así, -
se tendrían resultados medulares, como son la convicción de ser
policía, atendiendo al salario verdaderamente remunerador, y no
se consideré a la corporación policiaca, como "una chamba más", -
sino una auténtica profesión social.

Estas son las razones de incrementar el salario en la Secre-
taría General de Protección y Vialidad, y nuevamente repetimos, -
repercutiría en un claro y transparente ejercicio del servicio -
público. Y el policía cotidiano, no se vería atrapado en buscar-
otras alternativas de allegarse de ingresos, que en ocasiones re

sultan lacerantes para la sociedad y para el mismo.

Finalizamos este aspecto, diciendo que la revisión salarial, es un factor que vendría a coadyuvar a la disminución de las conductas antisociales cometidas por elementos de esta corporación policiaca del Distrito Federal, no hablamos de la resolución del problema como tampoco afirmamos que se acabaría con estas conductas patológicas, solo las podríamos minorizar, con otros factores, y no solo nos referimos al incremento salarial, sino también al aumento en las prestaciones sociales y la profesionalización de este cuerpo de seguridad, que hacen una unidad, repartida pero vinculada entre si.

4.2 EL INCREMENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Siguiendo con el presente trabajo y en orden de ideas del diseño del mismo, nos avocaremos al estudio de otras de las alternativas planteadas, nos referimos específicamente al incremento en las prestaciones de seguridad social de la Policía Preventiva del Distrito Federal.

Lo que significa que retomando el aspecto del incremento salarial ya se menciona que el salario, también comprende las prestaciones sociales; y si afirmamos que debería existir dicho incremento en las percepciones o haberes de los policías, consecuentemente y coyunturalmente implicaremos al incremento en la

seguridad social. La cual se traduce, en primer término en la -- prestación del servicio médico, que como sabemos, de acuerdo a la Ley de la Caja de Previsión, este es brindado por el Instituto -- de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servi-- cio del Estado (ISSSTE), solamente y no las prestaciones que el-- instituto en comento da a todos sus agremiados o derechohabien-- tes, como debe ser. En este sentido manejamos la alternativa que dicho instituto, también brinda a los policías toda y cada una -- de las prestaciones que se asignan en su normatividad y no solo el servicio médico. O bajo otra solución, que la Caja de Previ-- sión, de completamente el servicio médico sin necesidad de reali-- zar convenio con el instituto social, y toda vez que no cuenta -- con la infraestructura necesaria, haga convenio para que lo haga la iniciativa privada, ya que si de convenios de colaboración -- se trata, lo puede hacer con los servicios privados para no satu-- rar el servicio al instituto estatal.

Si el instituto acoge todas las prestaciones de la Policía-- Preventiva, en el rubro de las viviendas se estaría a lo que in-- dica el Fondo para la Vivienda de los Trabajadores al Servicio -- del estado (FOVISSSTE), pero en este sentido, dicha prestación de vivienda de acuerdo a la Ley de la Caja de Previsión, es ella -- quien lo proporciona, que aparentemente pudiera resultar benefi-- co que lo haga toda vez que es un grupo minoritario, y todos al-- canzarían a gozar de la prestación, pero en la realidad esto es una quimera, porque los créditos en este aspecto son escasos, mi-- nimos, y elitistas y en ocasiones discriminatorios y mal maneja--

dos; a pesar de que el policia cotiza para la Caja.

Por cuanto hace a los prestamos en todas sus modalidades, a corto y mediano plazo, también sería conveniente que los abrigará el instituto, ya que cuenta con los recursos suficientes para ello y no la Caja de Previsión que es incapaz e inoperante. Esto es que los prestamos se convierten en la misma similitud que los hipotecarios.

En el rubro de las pensiones, no son las mismas que las que brinda el ISSSTE, luego entonces también podría ser, dicho instituto que se avocara al conocimiento de ello para la corporación multirreferida, o en su caso, depurar y hacer más fluida la prestación en comento, que desde luego traería beneficios en el ejercicio de la función pública y no como hasta ahora se realiza con anomalías y malos manejos, por lo que el servidor público se vuelve indiferente y abulico ante tal situación.

En conclusión, la Caja de Previsión brinda plenamente todas y cada una de las prestaciones sociales a los policías, o mejor se le deja a otra institución que lo haga, en el caso primero, que se depure y exista un órgano de control, en donde se este al pendiente de las actividades que realiza esta Caja; y en el segundo caso, que coticen para el instituto, y totalmente sea él quien se haga cargo de las prestaciones sociales como consecuencia.

La importancia del incremento en las prestaciones sociales básicas, nos llevaría, a garantizar el estandar de vida de los -

policías de la Ciudad de México, conjuntados en cuerpo de seguridad, y no se limitarían al efectuar, los servicios encomendados, ya que se saben protegidos en todos los sentidos, por su patrón-que los contrató.

Todo ello significaría, mayor protección para dichos elementos y al sentirse así, buscarían profesionalizar su trabajo, -- brindando mayor productividad y calidad en el trabajo, tratándolos como seres humanos, que buscan el bienestar de sus familias-- con su trabajo y el bienestar de la institución a la cual sirven, amén de los contratiempos presentados durante el mismo, no se -- eliminaría la irregularidad o la desviación del cargo, sino que se reduciría dicho fenómeno, conjuntado con otros elementos o -- factores como los mencionados.

La propuesta y alternativa queda planteada, solo resta que los órganos encargados de ello la apliquen, la consideren, la estudien y analicen para llevarla a efecto.

4.3 LA PROFESIONALIZACION DE LA POLICIA

Para rematar la presente investigación, y como corolario de la misma, hemos de término con la profesionalización de la policía Preventiva del Distrito Federal, que aunada a los anteriores parametros o alternativas de solución, viene a mostrarnos la conveniencia de modificar diversos cuerpos legales al efecto.

Esta profesionalización, viene a resumir los anteriores puntos de contraste, en virtud de que implica el respeto a las garantías laborales a los policías, ya que independientemente que se trata de un cuerpo de seguridad en donde no cabe el horario determinado para realizar la función, tampoco cabe la violación a las garantías mínimas, si se trata de falta de personal, habrá que captarlo o reclutarlo, el suficiente y necesario para el cumplimiento del objetivo en cuestión.

Decíamos que esta profesionalización, nos lleva, a integrar una corporación con elementos con actitudes y aptitudes de mística de servicio, ya que no se trata de un trabajo más, sino una verdadera profesión, y en tales términos, la Academia de Policía, es el laboratorio idóneo para reclutar el número de presuntos -- trabajadores (policías) que requiere la institución, capacitar-- los en todas las áreas de la seguridad y la vialidad. Normar un perfil del policía, y dentro de él se encuentre básicamente, el universo de prestaciones que le permitirán desarrollarse como -- ser humano.

CONCLUSIONES

Una vez realizado el trabajo en cuestión, hemos llegado a las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA: Que se realice una normatividad en materia laboral expofeso a la Policía Preventiva como lo indica el texto constitucional.

SEGUNDA: Que en virtud de la carencia de dicha normatividad, la legislación aplicable es la Ley Federal del Trabajo, y tales términos se aplique debidamente, especialmente en el rubro de las Condiciones Generales de Trabajo.

TERCERA: Que por lo que respecta a la jornada de trabajo, esta se respete dentro de dicha corporación en los términos que establece la ley de la materia, toda vez que en la actualidad es violatoria de ella.

CUARTA: Asimismo se considere cabalmente el tiempo extraordinario laborado consecuentemente en su pago, ya que como sabemos, dentro de esta Corporación se practican inherentes jornadas extraordinarias.

QUINTA: Que el período vacacional, dada la naturaleza de la función, se conceda cuando el trabajador lo necesite y no el patrón.

SEXTA: Que se regule la práctica violatoria en este ente ad

ministrativo, nos referimos a: "por necesidades del servicio".

SEPTIMA: Que en cuanto a las prestaciones sociales se determine, que las otorgue el ISSSTE o la Caja de Previsión.

OCTAVA: Que se otorgue al Policía un seguro profesional por riesgo, independientemente del seguro particular que pueda contratar.

NOVENA: Que la Caja de Previsión sea una dependencia que vigile los intereses sociales del trabajador.

DECIMA: Que el salario responda a la filosofía de la Carta-Magna: "Jornada igual a salario"; y consecuentemente mejor servicio.

BIBLIOGRAFIA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, 1984, Editorial Porrúa. 264 pp.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, 1987, Porrúa México, 402 pp.
- BUEN L. Néstor de. Derecho del Trabajo, Tomo I, 8ª Edición actualizada 1991, México. 643 pp.
- Derecho del Trabajo, Tomo II, 8ª Edición actualizada 1990, México, 887 pp.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano, 8ª -- Edición 1991, Porrúa México, 1048 pp.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas. México, 1972. 159 pp.
- CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 4ª Edición Porrúa. México, 1972. 669 pp.
- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 12ª Edición, Editorial Porrúa 1990, México. 732 pp.
- El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 6ª Edición, Editorial Porrúa 1991, México. 744 pp.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Porrúa 1991, México. 283 pp.
- Derecho del Trabajo I, 3ª Edición, Editorial Porrúa 1990, México. 474 pp.
- DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente, 5ª Edición, Editorial Porrúa 1977, México. 553 pp.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, 42ª Edición, Editorial Porrúa, 1991, México. 444 pp.
- GONGORA PIMENTEL, Genaro David y ACOSTA ROMERO, Miguel. Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, 3ª Edición 1987, Editorial Porrúa, México. 1043 pp.
- GUERRERO L. Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, 17ª Edición, Editorial Porrúa 1990, México. 614 pp.

GUTIERREZ ARAGON, Raquel. Lineamiento de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social en México, 9ª Edición, Editorial Porrúa 1991, México. 119 pp.

HERRAN SALVATTI, Mariano y QUINTANA ROLDAN, F. Legislación Burocrática Federal, 7ª Edición 1991, Editorial Porrúa. 1946 pp.

MENDEIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social, 3ª Edición, Editorial Porrúa 1980. 170 pp.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, 1ª Edición, Editorial Porrúa, 1976. México. 318 pp.

TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano, 25ª Edición, Editorial Porrúa 1991. 651 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo II Tomos, 2ª Edición, Editorial Porrúa 19719. 1883 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 28ª Edición, Editorial Porrúa 1991. 636 pp.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al estudio del Derecho, 9ª Edición, Editorial Porrúa, 1990, México, 556 pp.

LEGISLACION

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- Ley Orgánica del Departamento del Distrito federal
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal
- Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal
- Reglamentos de Policía y Transito para el Distrito Federal

PARA SOBREVIVIR, HAY QUE VIVIR

Una vez quise ser alguien y me pregunté que necesito para serlo, me senté a pensarlo unos minutos, sobre el que hacer, hoy en el período escolar y mañana en la sociedad.

Algunas veces el consejo de profesores exigió reflexionar para ser alguien y para ello era necesario estar siempre preparado. Si, debemos estar siempre preparados para lo que venga; el éxito en la vida se debe a la unión de los factores: capacidad y oportunidad. El hecho es que si la vida nos coloca para el ejercicio profesional necesitamos estudiar infatigablemente. Queda tanto por aprender, por ejemplo un abogado que no lee, ni estudia, ni investiga, ni se actualiza en cada momento que transcurre es menos jurista. Es por ello que suele causar desazón entre nosotros los jóvenes ver que nos ha tocado vivir un mundo con graves problemas de desocupación. Pero para el fantasma del desempleo; el trabajo de mañana garantiza el trabajo de hoy, y hoy para ser alguien hay que luchar sin tregua para dignificar nuestra profesión, comprometerse a actuar siempre con ética, con probidad y con lealtad, en todos y cada uno de los actos de nuestra vida profesional. Hacer lo que se dice: En la Universidad hemos aprendido que una idea es polvo, es nada, si no está atada a una práctica, si no es fuerza de vida.

El que vive para servir, sirve para vivir, es por ello que para ser alguien, no sale adelante celebrando un título; se sale adelante como alguien, es superando fracasos.

Por ello, hay que respetar de hecho y no de palabra el derecho de los demás a la independencia a tener su propio punto de vista, a buscar las vías de la verdad, como también su propio derecho a hacer lo mismo y por lo tanto con palabras especiales de saludo y reconocimiento quisiera transmitir a todos aquellos seres que tanto quiero, mi afecto y cariño de siempre.

Con todo el aprecio, tan grande como el universo, para ellos.

Juan A. Zárate