



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"ARAGÓN"**

**"LA POLÍTICA JUDICIAL DEL DISTRITO
FEDERAL DEBE CONSIDERARSE COMO
TRABAJADOR DE BASE EN LA
PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL
DISTRITO FEDERAL"**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GABRIELA BETANZOS SANCHEZ**

ASESOR:

LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO

MÉXICO

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

AGRADECIMIENTOS

Gracias Señor por la oportunidad que me has dado de ver realizada la culminación de una de mis metas y anhelos, por que siempre que te necesite, te encontré a mi lado, como el amigo inseparable que supo recorrer conmigo los caminos de la tristeza y de la alegría, fáciles y difíciles, de preocupación y de tranquilidad; gracias por que me enseñaste a tener fe en mi misma y entender que míos son el triunfo y la victoria y por que me has apoyado y exhortado a través de las personas que amo; por haber llenado mi corazón de ti y por todo lo grande y maravilloso que tu significas para mi.

GRACIAS PADRE ETERNO.

A MIS PADRES
RUFINA SÁNCHEZ MANCILLA y
FÉLIX BETANZOS LÓPEZ.
Por la dicha de tenerlos; mi eterna
Admiración, mi amor y profundo
Agradecimiento.

A MIS HERMANOS
Oscar, Araceli, Adriana Nancy,
Leobardo y Guadalupe Betanzos
Sánchez.
Por que soy parte de ellos y son
parte de lo que más quiero.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES "ARAGON".
A TODOS MIS MAESTROS, COMPAÑEROS Y AMIGOS.
QUIENES DE ALGUNA MANERA CONTRIBUYERON A MI
FORMACION PROFESIONAL.**

A MI ASESOR

**LICENCIADO JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO
Maestro por haber compartido sus conocimientos,
Su tiempo, su dedicación en el presente trabajo de
Investigación, que han acrecentado mi nivel
profesional**

**AL MAESTRO JULIAN CISNEROS CONTRERAS
Mi respeto, admiración y gratitud por su valiosa
amistad y colaboración.**

AL HONORABLE JURADO
Por su consideración para el presente examen
Profesional, mi gratitud y respeto.

De ninguna manera omito citar mi agradecimiento a mi amiga Martha Patricia Fonseca Flores, de quien he recibido siempre su apoyo y comprensión.

Para todos aquellos de quienes siempre recibí apoyo, consejos y amistad.

“LA POLICÍA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL DEBE DE CONSIDERARSE COMO TRABAJADOR DE BASE EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL”

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
---------------------	----------

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES, EN TORNO A LA RELACIÓN LABORAL DE LOS POLICÍAS JUDICIALES

1.1.- Trabajador y Patrón	1
1.2.- Relación Laboral.	7
1.3.- Trabajadores de Confianza	12
1.4.- La Estabilidad en el Empleo	16
1.5.- Trabajadores de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.	18
1.6.- Servidor Público	21
1.7. Policía Judicial del Distrito Federal	23

CAPÍTULO SEGUNDO

REGIMÉN JURÍDICO APLICABLE A LOS AGENTES DE LA POLICÍA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL

2.1. Apartado B del Artículo 123 Constitucional.	26
2.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	28
2.3. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.	31
2.4. Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y su Reglamento.	36
2.5. Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.	42
2.6. Programa de Procuración de Justicia 2001-2006.	49

CAPÍTULO TERCERO

TRABAJADORES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DISTRITO FEDERAL

3.1.- Trabajadores de Base	51
3.2.- Trabajadores de Confianza	55
3.3.- Trabajadores por Honorarios	63

CAPÍTULO CUARTO

CONTRATACIÓN A QUE DEBE ESTAR SUJETA LA POLICÍA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL

4. 1.- La Profesionalización de la Policía Judicial del Distrito Federal	65
4.2.- Estabilidad en el Empleo de la Policía Judicial del Distrito Federal.	66
4.3.- Contratación a que debe estar sujeta la Policía Judicial del Distrito Federal	69
4.4.- Ascensos de la Policía Judicial del Distrito Federal.	94
4.5.- Derechos de la Policía Judicial del Distrito Federal	104

CONCLUSIONES	106
---------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	111
---------------------	-----

INTRODUCCIÓN

En este inicio de milenio las cosas cambian, se transforman y se deben de mejorar, con esta ideología pretendo colaborar con la transformación laboral de la Policía Judicial del Distrito Federal, que se debe dar en nuestro país, brindando una alternativa de cambio.

Los tiempos de transición no deben de ser excluyentes para este sector de Servidores Públicos, puesto que resultaría un freno a la demanda de la población sobre una mejor seguridad.

Incontables son las razones por las que la ciudadanía ya no se siente satisfactoriamente segura por la Policía Judicial, y no atender a la demanda de la población traería como consecuencia el descontento de los mismos y mayores conflictos, pues no se sienten respaldados por quienes tiene la obligación de salvaguardar su seguridad.

La Constitución y las Leyes, deben de permitir en forma clara y legitima esta transformación, alejándose de intereses que no sean los propios del bienestar de la población.

Al iniciar mi tema de investigación, sabia perfectamente que iba a ser en materia laboral, la elección del tema fue lo que me causó indecisión, ya que me parece que hay infinidad de temas interesantes de los que se puede hablar, y me di cuenta de que es una materia de la cual no conocemos mucho y cuando la empiezas a estudiar te apasiona. Es cierto que todo esta corrompido, que entre más lejos nos mantengamos de este tema es mejor, pero también surge la inquietud, que no nos permite mantenernos al margen y actuar como meros espectadores, sino que queremos conocer los motivos y circunstancias, del como y por qué suceden los acontecimientos laborales en nuestro país y tratar de contribuir al cambio.

Esta tesis está estructurada en cuatro capítulos. El primero de ellos contempla los conceptos fundamentales, naturalmente desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, así se considera al trabajador y al patrón, trabajadores de confianza y la relación laboral, de manera concreta, se hace referencia a los Servidores Públicos, especialmente de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, destacando entre ellos a los agentes de la Policía Judicial.

El segundo capítulo, contiene el régimen jurídico aplicable a los Agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal, para tal efecto, se parte de nuestra Ley fundamental, se estudian las Leyes Laborales y algunas otras que se relacionan con el grupo de servidores públicos, que constituyen el tema central de la investigación.

En nuestro tercer capítulo comprende el estudio de los trabajadores de base, trabajadores de confianza y trabajadores por honorarios.

Finalmente en el capítulo cuarto, abordaremos los aspectos de profesionalización de la Policía Judicial, así como la estabilidad en el empleo, contratación de estos servidores, los ascensos y derechos, por lo tanto son los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal, quienes constituyen el tema fundamental de la presente investigación, como consecuencia de todo lo antes mencionado, en capítulos anteriores, se presenta la propuesta.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES, EN TORNO A LA RELACIÓN LABORAL DE LOS POLICÍAS JUDICIALES.

1.1.- Trabajador y Patrón.

En toda relación laboral, existen necesariamente dos sujetos que son el trabajador y el patrón. El primero es cualquier persona física que realiza una actividad de manera subordinada a favor de otra, la cual es el patrón quien puede ser una persona jurídica. En virtud de que son los protagonistas esenciales dentro de una relación de trabajo, resulta necesario referirnos a cada uno de ellos por separado.

En cuanto al trabajador, encontramos que son varias las expresiones utilizadas para referirse a el, entre ellas, están las de empleado, obrero, asalariado y el prestador de un servicio. Todas ellas coinciden en hacer alusión a una persona que proporciona su energía o su esfuerzo de trabajo para obtener a cambio una retribución económica, sin lugar a duda el término *trabajador*, es el que tiene mayor aceptación, no solamente en la legislación si no también en la doctrina.

Cualquiera que sea la designación que se le de al trabajador, se caracteriza por que se trata de una persona que desempeña una labor subordinada, dentro de una jornada de trabajo y a cambio de eso se obtiene un salario o retribución.

El artículo 8 de la Ley Federal de trabajo, establece en el siguiente precepto: *“Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”*

Es importante aclarar que el concepto de trabajador, puede aplicarse a una persona que desempeña un trabajo, aunque éste no sea subordinado. Así, en nuestra

legislación se reconoce la existencia de trabajadores independientes y/o no asalariados, quienes no realizan una actividad subordinada a favor de otra persona, si no para obtener una ganancia personal. Por ejemplo la Ley del Seguro Social contiene algunas normas por las cuales se permite que los trabajadores independientes puedan incorporarse voluntariamente al régimen obligatorio del seguro social, y se menciona que tienen dicho carácter los profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, según se deduce de los artículos 206 al 209 del citado ordenamiento legal.

En la legislación laboral no se contemplan a los trabajadores independientes, sin embargo, en la doctrina si se reconoce su existencia. Néstor de Buen Lozano, señala que: *hay trabajadores libres en comparación con los trabajadores subordinados, y opina que: “los ejemplos de trabajadores no asalariados son frecuentísimos en nuestro medio tienen, sin duda, ese carácter los vendedores de periódicos, los aseadores de calzado, los conductores de taxis cuando son propietarios de los vehículos, los vendedores ambulantes, los cargadores de bultos en los mercados, diciendo que respecto de ellos no cabe duda de su pertenencia a la clase proletaria , ni de su condición de trabajadores pese aque, en los demás casos , se actualice esa condición en prestaciones instantáneas de servicios o, inclusive , su actividad pudiera llegar a confundirse con la de un pequeño comerciante “¹*

Por nuestra parte, consideramos que resulta innegable la existencia de los trabajadores independientes, pero todas las características y condiciones de su actividad no es tan regulada por la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, el concepto de trabajador que se establece en dicho ordenamiento solo se refiere a los trabajadores subordinados.

Para Miguel Borrell Navarro, *el trabajador es una persona física en la cual concurren dos elementos básicos, prestar un servicio personal y que sea subordinado. Respecto a la subordinación señala lo siguiente:*

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor: DERECHO DEL TRABAJO, tomo 1.octava Ed., Porrúa, México 1991, p. 466

“es un sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad de obligación tiene que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral, también debe de ser personal, es decir realizarlo precisamente por la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de trabajador”²

Por su parte José Dávalos señala que debe de haber cuatro elementos que son indispensables para que exista el concepto de trabajador, los cuales son:

- *“El trabajador siempre será una persona física*
- *Esa persona física ha de prestar a otra persona física o moral.*
- *El servicio ha de ser en forma personal*
- *El servicio ha de ser de manera subordinada”³*

Siempre que se cumplan estos elementos no solo habrá un trabajador sino que, como dice el autor citado, se podrá validamente presumir la existencia de una relación de trabajo, toda vez que se deduce también la existencia de otro sujeto de dicha relación, es decir, el patrón es quien recibe el servicio personal subordinado proporcionado por el trabajador.

Conviene enfatizar que el trabajador necesariamente debe de ser una persona física, pues únicamente los individuos pueden presentar un trabajo personal subordinado. Consecuentemente, quedan excluidos como trabajadores las personas morales o jurídicas aun que cabe aclarar que entre ellas están los sindicatos, los cuales solo podrán intervenir en las relaciones colectivas de trabajo, en representación de sus agremiados, con el objeto de convenir las condiciones en que deben de prestar sus servicios.

² BORREL NAVARRO, Miguel: *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Tercera Ed, Sista, México 1992, p. 90

³ DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo*, I, Quinta Ed. Porrúa, México 1994, p. 40.

Ahora bien, el servicio debe de efectuarse de manera subordinada lo cual significa que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón o de quien lo represente. Al respecto Alberto Trueba Urbina, afirma que la disposición del artículo 8º de la Legislación Laboral es repugnante por que discrepa del sentido ideológico del artículo 123 Constitucional, en donde se pretende que las relaciones entre trabajadores y patrones sean igualitarias , y con el artículo antes mencionado de la Legislación Laboral, este no se cumple al utilizarse el término de subordinación para todo el que presta un servicio a otro, pues *“si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que este trabajo debe de ser “subordinado “; por otra parte el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al “Contrato de Trabajo Evolucionado” .Como dijo Macias en el congreso constituyente”*⁴

Coincidimos con la opinión del autor citado pues consideramos que el trabajo no siempre implica una relación subordinada, ya que existen trabajadores independientes que no están sujetos a un patrón, horario y formas, tal es el caso de profesionistas independientes como los médicos, abogados ingenieros etc.

Por otra parte de la Legislación Laboral se desprende que el trabajo subordinado es una materia muy importante que se encuentra regulada. Además la subordinación es uno de los elementos esenciales, que caracterizan la relación de trabajo como lo veremos más adelante.

En cuanto al concepto de patrón estimamos pertinente referirnos en primer lugar a su etimología terminología que al respecto sea utilizado. De acuerdo con su etimología la palabra patrón proviene del latín patrono, y este vocablo a su vez se deriva de patronos. Con relación a esto, Alberto Briceño Ruiz opina que *se deriva de pater onus , que quiere decir carga o cargo del padre , y agrega lo siguiente :*

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera: Ley del Trabajo Comentada, Sexagésima Segunda Ed., Porrúa, México 1991, p. 27.

“La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.”⁵

Por lo tanto, etimológicamente el patrón es la persona que actúa como protector o defensor de otra, pero dicho concepto se ha desvirtuado, pues ahora el patrón generalmente no ejerce acciones de protección sino que está más interesado en aprovecharse de los servicios que presta a su favor el trabajador.

Existen varios términos para referirse al patrón, los más comunes son los de patrono, empleador, dador de trabajo, locatario y empresario, Actualmente las expresiones más utilizadas son de patrón y empresario. Desde el punto de vista doctrinal encontramos la siguiente definición proporcionada por Néstor de Buen Lozano: *“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución.”⁶*

En segundo lugar el patrón se encuentra en una relación jurídica con el trabajador naturalmente esa relación es de índole laboral y plenamente regulada por nuestra legislación. En otras palabras, puede decirse que patrón es toda persona que está relacionada legalmente con otra, de quien recibe su trabajo a cambio de una retribución. De esta definición destacan los siguientes aspectos: en primer lugar tenemos que el patrón es una persona ya sea física o jurídica, lo cual resulta obvio por lo tanto generalmente no se menciona en las definiciones existentes al respecto.

Cabe mencionar que la ley del trabajo de 1931 al definir al patrón, hacía referencia a un Contrato de Trabajo lo cual era inapropiado pues la ausencia de un contrato de trabajo no afecta la existencia y validez de la relación laboral. En consecuencia, puede haber un vínculo sin que haya contrato de trabajo, pero no puede haber patrón si no hay una relación de trabajo.

⁵ BRISEÑO RUIZ, Alberto: Derecho Individual del Trabajo, Harla. México 1989, Pág. 154.

⁶ DE BUEN LOZANO, Alberto: Derecho del Trabajo: Op. Cit. Pág. 481

Desde el punto de vista legal encontramos que el artículo 10º de la ley Federal del Trabajo establece el siguiente concepto: *“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos”*.

El concepto legal de patrón es muy simple y abandona la tesis contractual que sustentaba la ley de 1931. Consideramos que es acertada la supresión que se hizo en el concepto vigente en cuanto al contrato de trabajo.

Por lo que respecta al empresario, este se identifica con el patrón. En cuanto a esto la Ley Federal del Trabajo no da un concepto de empresario, pero doctrinalmente si existen algunas opciones como la de Miguel Borrel Navarro quien comenta lo siguiente *“la denominación de empresario debemos unirla a la idea o teoría de la ganancia, de donde podemos decir que empresario es el que recibe la ganancia que produce la empresa, la que puede ser variable a diferencia de los demás elementos humanos o trabajadores que colaboran en la empresa, los que por su característica de “subordinados” solamente reciben la retribución denominada “salario” que es fijo y se ajusta periódicamente con el índice inflacionario del país.”*⁷

Aunque cuando el empresario reciba la ganancia que produce la empresa esto no significa que se trate de un sujeto cuyos fines son únicamente de lucro, ya que después de todo se identifica con un patrón que recibe un servicio personal subordinado de los trabajadores que se encuentran laborando en su empresa, debiendo pagarles el salario correspondiente. Lo que destacamos es el hecho de que en toda relación laboral siempre habrá dos sujetos, independientemente de la designación que se les de generalmente denominados como trabajador y patrón.

⁷ BORREL NAVARRO, Miguel: Op. Cit. Pág.71.

1.2.-. Relación Laboral

La relación laboral o de trabajo constituye un tema fundamental motivado en la doctrina diversas opciones, pero antes de referirnos a alguna de ellas mencionaremos primeramente lo que regula la Ley Federal del Trabajo .Así encontramos que el artículo 20 establece en su primer párrafo : *“se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen , la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”* .El segundo párrafo del mismo precepto define al contrato individual de trabajo, caracterizándolo por el hecho de que también implica un trabajo personal subordinado a cambio del cual se recibe un salario .

Comentando Alberto Trueba Urbina expresa: *“En el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originan El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y en otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.”*⁸

Mario de la Cueva al comentar sobre la relación de trabajo expresa el siguiente concepto. *“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre la relación de un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios Institucionales y Normas de la Declaración de Derechos Sociales de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus Normas Supletorias”*.⁹

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera: Op. Cit. Pág. 34

⁹ DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Ed., Porrúa, México 1980, Pág. 187.

El propio autor citado destaca algunos de los aspectos de su definición, diciendo que el hecho constitutivo que da origen a la relación laboral es fundamentalmente la prestación de un trabajo subordinado, y de esta se derivan algunos efectos previstos por las normas jurídicas laborales, esto es, surge una fuerza productora que trae beneficios para el trabajador, por la misma razón, la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho laboral habida cuenta que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende tanto de la voluntad de los sujetos, que en la especie son el patrón y el trabajador, si no fundamentalmente de la prestación del trabajo. Además de dicha prestación del trabajo, se crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, mediante ella se crean propiamente la relación de trabajo, originando a su vez derechos y obligaciones para las dos partes involucradas.

Mediante la relación de trabajo se crea una relación jurídica dinámica la cual es consecuencia con la naturaleza jurídica del estatuto que la rige, en otras palabras, la relación laboral estará en todo momento regulada por normas generales del Derecho del Trabajo.

Por otra parte, Alberto Briceño Ruiz opina lo siguiente *“la normatividad aplicable a la relación de trabajo a tal grado que la define precisamente como la institución jurídica construida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades en las cuales las partes solo tienen eventualmente la facultad de presentar su adhesión, después de hacerlo su voluntad resulta intrascendente ya que los efectos de las normas jurídicas se producen de manera automática.”*¹⁰

Para entender esta definición hay que tener en cuenta que la institución jurídica es un conjunto de normas de igual naturaleza que regulan un todo orgánico y persiguen una misma finalidad, así la relación de trabajo constituye una institución jurídica, por que comprende diversos preceptos que la determinan y regulan, además de que

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto: Op. Cit. Pág. 117

señalan los derechos y obligaciones entre patrón y trabajador, ya que las siguientes características:

- a) Las normas jurídicas son impuestas por el Estado e integran una unidad, que en este caso regula la relación de trabajo.
- b) La aplicación de la normas jurídica es automática, siempre que se de cómo resultado concreto el prestar y recibir un servicio.
- c) La relación laboral implica una institución que se realiza y tiene permanencia jurídica en un medio social y determinado.
- d) Los miembros de la relación de trabajo, patrón y trabajador persiguen finalidades comunes que son impuestas por la ley. Según nuestra legislación esas finalidades tienden al equilibrio y a la justicia social.
- e) Las finalidades comunes permiten establecer actividades reciprocas. Por lo tanto, la conducta de uno de los sujetos afecta al otro.
- f) La relación jurídica, con sus implicaciones y finalidades se encuentra regulada por un ordenamiento jurídico determinado.

Por nuestra parte consideramos que la relación de trabajo está rodeada efectivamente de normas jurídicas pero por eso debe decirse que dicha relación es en esencia una institución jurídica, ya que lo mismo tendría que decirse de cualquier tema o figura que es regulada por las normas de derecho en general.

Refiriéndonos a la naturaleza jurídica de la relación de trabajo encontramos dos posturas: la contractualista y la relacionista. La primera tiene su origen en la tradición civilista en donde se enfatiza lo concerniente al contrato de trabajo, del cual se desprende una relación laboral, imperando el principio de igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad. Por otro lado, la postura relacionista sustenta que la relación de trabajo se fundamenta básicamente en que surge una relación jurídica en la cual necesariamente hay dos partes, que en este caso son el trabajador y el patrón.

La tesis contractualista fue superada a partir de la vigente Ley Federal del Trabajo, por lo que ha prevalecido la opinión sobre la relación jurídica que siempre esta involucrada en una relación laboral, no obstante cabe mencionar que existen algunos aspectos que tienen que ver con la naturaleza contractualista de la relación de trabajo, por ejemplo: el hecho que el trabajador preste sus servicios a cambio de un salario, podría ser identificado con una especie de contrato de arrendamiento de servicios, o bien puede ser vista la relación de trabajo como un contrato de mandato entendido como una representación.

Consideramos que la tesis contractualista no puede ser aplicable a la relación de trabajo, pues por mucho que se quiera pensar en un arrendamiento de servicios o en un mandato esto esta fuera de la esencia y finalidad del derecho laboral, en donde la relación de trabajo comprende a dos sujetos estos no quedan vinculados basándose en un criterio contractualista sino de acuerdo a una legislación de carácter social que procura un equilibrio entre el capital y trabajo. Es decir entre el patrón y los trabajadores.

Por otro lado, coincidimos con Néstor de Buen Lozano, que lo esencial en la relación de trabajo, es la subordinación que caracteriza la prestación de servicios personales. A partir de los nuevos criterios sustentados, tanto por la Ley Vigente y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la subordinación fue contemplada como: *“La cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mandato y el deber de obediencia dentro de los limites legales y contractuales se podía considerar que no había relación laboral.”*¹¹

Consecuentemente, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, destaca la subordinación como nota esencial de la relación laboral, de ahí que dicha subordinación sea uno de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor: Op. Cit. Pág. 549

Por lo tanto, toda relación de trabajo tiene dos clases de electos: Uno de carácter subjetivo que son el trabajador y el patrón y por último electos objetivos, en donde encontramos a la prestación, un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Euquerio Guerrero afirma que *la subordinación es uno de los elementos esenciales en la relación de trabajo, al opinar lo siguiente: “esta característica es seguramente la mas importante como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Efectivamente, un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en comisiones mercantiles en los de sociedad etc.”*¹²

Conviene enfatizar que la subordinación comprende tanto la facultad de mandar a una persona como el deber de obediencia, razón por la cual puede afirmarse que en donde hay subordinación hay una relación de trabajo, por lo cual el vinculo que se establece entre el patrón y el trabajador, el primero tiene la facultad de mando y el segundo el deber de obediencia.

En cuanto al pago de un salario, este es un elemento objetivo que de alguna manera se deriva de la anterior toda vez que donde hay una persona que esta prestando un trabajo personal subordinado hay por parte del que recibe dicha prestación, la obligación de pagar un salario, el cual necesariamente deberá ser conforme a las disposiciones legales, es decir, abra de cubrirles por lo menos la cantidad que como mínimo cada año se señala y haciéndolo en efectivo, no en especie de conformidad con el artículo 21 de la Ley Laboral, se presume la existencia de la relación laboral “entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.” *En relación con esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación a sostenido el siguiente criterio, afirmando que: “En los casos de que se niega la existencia de una relación laboral y se afirma que esta fue de otra naturaleza, pero de alguna manera se admite una prestación de*

¹² GERRERO EUQUERIO: Manual del Derecho del Trabajo, Décima Octava Ed. Porrúa, México 1990, Pág. 46

servicios, la carga de la prueba es para el patrón demandado, quien debe acreditar el extremo en que baso su negativa para desvirtuar la presunción a que se contrae el artículo 21, de la ley laboral. Lo que no sucede cuando se niega en términos absolutos la relación de trabajo o cuando se niega esta, afirmándose que lo que existió fue de naturaleza diversa sin admitirse de ningún modo la prestación de un servicio, caso en el cual le toca a la parte actora demostrar el vínculo contractual de trabajo.”¹³

La presunción que se establece a favor de la persona que presta un servicio personal es para colocarla bajo la protección de la legislación laboral, por lo mismo esta presunción ha sido atacada por los patrones, para tratar de evitar el beneficio que se concede a los trabajadores y excluir la carga de la prueba que al respecto se les impone.

Por otro lado la relación de trabajo es dinámica, lo que significa que puede ser modificada en alguno de sus elementos o términos, La modificación puede ser subjetiva cuando se produce un cambio en los sujetos de la relación laboral, lo mas común en este caso es que haya una sustitución patronal: la modificación es objetiva cuando el resultado de un cambio se dan las condiciones de la relación laboral, en este caso la posibilidad de modificar son mucho mas amplias. Sin embargo, independientemente de las modificaciones que al respecto pudieran darse es obvio que siempre seguirán existiendo los dos sujetos esenciales de una relación laboral que son el trabajador y el patrón

1.3.- Trabajadores de Confianza.

Los trabajadores de confianza representan un grupo muy controvertido en nuestra legislación, pues desde su denominación surgen algunos conflictos, de tal manera

¹³ Cita. Por DAVALOS, José: Derecho del Trabajo I, Op. Cit. Pág. 107

que hay quienes han pensado hablar de trabajadores de confianza y a lado de ellos pareciera que existen trabajadores de confianza lo cual resulta de todo absurdo. Pero la crítica más considerable es entorno a la existencia legal de los trabajadores de confianza.

De lo anterior Baltasar Cabazos Flores opina: *“En ninguna de las 31 fracciones del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se habla de los trabajadores de confianza por lo que podemos decir que dicha denominación es anticonstitucional. Por nuestra parte, estimamos que si la Ley Federal del Trabajo está reglamentada en el artículo 123 de la Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no esta previsto en esta. Si una Ley que reglamentaria se excede en la relación con la ley que reglamenta; debe de considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le es variable establecer distinciones donde la principal no lo hace, puesto que, desde luego y como es sabido donde la ley no distingue no se debe distinguir”*¹⁴

Conviene aclarar que si bien es cierto no se hace referencia a los trabajadores de confianza en el artículo 123 constitucional, si se utiliza por si solo la palabra “confianza” lo que se hace en la fracción XIV del apartado B , del multicitado precepto, en donde concretamente se menciona la ley determinada “ los cargos que serán considerados de confianza” Esto significa que de alguna manera se vislumbra la existencia de cargos o trabajos de confianza, aunque estrictamente hablando no se hace mención expresa a trabajadores de confianza.

No obstante lo anterior en la Ley Federal del Trabajo si se utiliza la expresión de “trabajadores de confianza”, aun cuando no se contempla una definición para los mismos sino más bien se enfatiza cuales son las funciones que se consideran de confianza el artículo 9 del ordenamiento legal invocado, establece que: “la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto.

¹⁴ CABAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, Trillas, Pág. 11

son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Baltasar Cabazos Flores critica el precepto anterior diciendo: “Es verdaderamente lamentable que este contenga dos párrafos contradictorios; el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se le da a los contratos no determinan la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter general, lo cual no es exacto.”¹⁵

Por lo tanto un trabajador de confianza recibirá tal carácter de acuerdo a la naturaleza de las funciones que desempeñe, dentro de las cuales estarán siempre las de dirección, inspección y fiscalización, sin que se requiera un carácter general para las mismas, pues esto desvirtúa y hace difícil el precisar las funciones de confianza.

Desde el punto de vista doctrinal se han dado varias definiciones respecto a los trabajadores de confianza, pero todas ellas coinciden en que ese grupo es ante todo perteneciente a la clase trabajadora, por lo tanto, no pueden identificarse plenamente con los patrones. Para Alberto Briceño Ruiz el concepto de “trabajador de confianza” implica tres elementos:

- a) *“Son trabajadores*
- b) *Se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan o por la honradez con que las realizan*
- c) *Cuentan con fe y apoyo del patrón.”*¹⁶

Consideramos que solo el primero y parte del segundo elemento, son los que

¹⁵ Ley del Trabajo Tematizada CAVAZOS FLORES, Baltasar: et. A I. Quinta Ed. Trillas México 1984, Pág. 138.

¹⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto: Op. Cit. Pág. 143.

caracterizan a los trabajadores de confianza, toda vez que efectivamente, son trabajadores que desempeñan funciones, en este caso de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, independiente que las realicen con honradez ya que más bien esta sería una cualidad propia para todos los trabajadores en general. Por otro lado, no es necesario que los trabajadores cuenten con la fe y apoyo especial del patrón, por lo menos en lo que respecta a - los trabajadores al servicio del Estado, en virtud de que estos reciben tal carácter mediante disposiciones expresas y no por acciones y determinaciones de un patrón.

En efecto los trabajadores de confianza, al servicio del Estado, son aquellos que se encuentran enumerados en el artículo 5 de la Ley en materia, el cual detalla quienes tienen el carácter en los Poderes de la Unión y en el Gobierno del Distrito Federal, así como en otras dependencias y entidades.

Conviene mencionar que un trabajador de base puede ingresar al grupo de trabajadores de confianza, en tal puesto si pierde esta última posición puede solicitar su reincorporación como trabajador de base. Así lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en siguiente criterio: **“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, REPOSICIÓN DE LOS, EN SUPUESTO DE BASE, DESPUES DE OCUPAR UN PUESTO DE CONFIANZA PRESCRIPCIÓN.** La acción de los trabajadores al servicio del estado, para demandar su reposición en el puesto de base de que sean titulares, después de cesar en los cargos de confianza que les confieran, prescribe el término de un año, de acuerdo con el artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.”SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN CUARTA SALA ÉPOCA 6º VOLUMEN CXXIV. Pág. 100.

En virtud de que en la presente investigación estaremos refiriéndonos principalmente a los trabajadores de confianza al Servicio del Estado debemos de mencionar desde ahora, junto con Miguel Borell Navarro *“que los trabajadores de confianza de la Administración Pública Federal y del Departamento del Distrito Federal es evidente que constituyen una clase de trabajadores verdaderamente curiosa, pues a dichos*

trabajadores no se les aplica la Ley Federal de el Trabajo , por estar incluidos en el Apartado “B” del artículo 123 Constitucional y tampoco se les aplica la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, por disposición expresa del artículo 8º salvo exclusivamente para la protección de su salario y de los beneficios de la Seguridad Social, lo cual resulta jurídicamente inexplicable, ya que los trabajadores de confianza, también se encuentran incluidos en los beneficios que para los trabajadores en general señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y además, protección legal que disfrutaban los miembros del Ejército. Armada y Servicio Exterior Mexicano.”¹⁷

Por nuestra parte consideramos que los trabajadores de confianza al Servicio del Estado se encuentran en una situación de desventaja en comparación con los demás trabajadores de confianza, pero más aun en relación con el resto de los trabajadores quienes cuentan con una reglamentación a su favor, lo que no sucede con los primeros, a pesar de que indudablemente son personas que pertenecen a la clase trabajadora.

1.4.- La Estabilidad en el Empleo.

Le estabilidad en el empleo es un derecho laboral mediante el cual se procura que las relaciones de trabajo tengan un carácter permanente, por lo tanto, su disolución únicamente procederá en los casos previstos por las disposiciones legales aplicables.

Alberto Trueba Urbina, destaca el trasfondo histórico de la estabilidad, diciendo lo siguiente: *“Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no solo adquirieron dignidad de personas sino que les confirió el derecho de conservar su trabajo salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los*

¹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel: Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. Pág. 367.

trabajadores de México se consigna expresamente en el originario artículo 123 de la Constitución, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que solo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido injustificado o arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que le conviniera.”¹⁸

Básicamente la estabilidad en su empleo es un derecho que se deriva de la antigüedad, toda vez que por el transcurso del tiempo los trabajadores adquieren el derecho de permanecer en el trabajo, excepto que incurra en una causa justificada de rescisión laboral.

En este sentido, encontramos que el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que la estabilidad en el empleo surge después de seis meses de servicio, sin nota desfavorable, en el expediente del trabajador. Sin embargo cuando existe una causa de cese, este derecho se pierde por lo que la estabilidad en el empleo es muy relativa en las relaciones laborales burocráticas.

Para entender esto, es necesario precisar las diversas especies que doctrinalmente se reconoce en cuanto a la estabilidad. En principio tenemos que para Hugo Italo Morales Saldaña, *“la estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.”¹⁹*

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Ed., Porrúa, México 1998, Pág. 197 y 298

¹⁹ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo: La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México 1987, Pág. 19

Ahora bien, las especies que surgen respecto a la estabilidad tienen que ver con el hecho de que si se admite la reinstalación obligatoria en todos los casos, si se aceptan excepciones o si se sustituye por el pago de una indemnización. De acuerdo con el autor antes citado *“hay estabilidad absoluta cuando se obliga al patrón a reinstalar, pero se admiten excepciones por diversas razones, entre ellas, técnicas, económicas y éticas, en cambio la estabilidad impropia jamás se traduce en la obligación a reinstalar, por lo tanto se substituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa.”*²⁰

Lo anterior significa que la estabilidad no representa un derecho absoluto por lo cual se obligue en todos los casos al patrón a reinstalar a los trabajadores por consiguiente es posible que estos últimos sean separados de su trabajo, recibiendo la indemnización correspondiente. Además, si los trabajadores dan motivo a la rescisión laboral entonces con mayor razón se pierde la estabilidad en el empleo.

1.5.- Trabajadores de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

Los trabajadores de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, son antes que nada, Trabajadores al Servicio del Estado, según lo confirma el artículo 60 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, la cual dispone lo siguiente:

“El personal que preste su servicio en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal se regirá por las disposiciones del apartado B del artículo 123 de la Constitución, dicho personal quedará incorporado al régimen del Instituto de Seguridad Social y servicios Sociales de los trabajadores del Estado”

Ahora bien resulta necesario precisar el concepto de trabajadores al Servicio del

²⁰ Ibidem. Pág. 23.

Estado, al respecto José Dávalos, expresa que *“son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.”*²¹

Debe de mencionarse que el personal que presta sus servicios para dicha procuraduría pertenece primeramente al grupo de trabajadores en su más amplia acepción, por lo tanto son personas físicas que prestan servicios y por lo tanto forman parte de la función pública, y la subordinación no es hacia un patrón, si no que esta bajo el mando del titular de las dependencias correspondientes.

Consecuentemente, existe una relación laboral entre el Estado y sus trabajadores, la cual adquiere características singulares en comparación con las demás relaciones de trabajo, ya que debe de buscarse siempre un equilibrio entre los derechos y beneficios de los trabajadores y el cumplimiento de la función pública, habida cuenta que en la especie no existe estrictamente hablando un patrón en los términos y condiciones previstos por los demás trabajadores, pero esto no impide que haya una subordinación y un poder de mando ejercido en este caso por el titular de una dependencia o su representante. De cualquier manera debe quedar claro que existe una relación laboral entre el Estado y sus Trabajadores.

Tratándose de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, cabe mencionar que, *“Es el organismo dependiente del Ejecutivo Federal que tiene como función esencial la actividad del Ministerio Público en el Distrito Federal.”*²²

El titular del Organismo es el Procurador General de Justicia y a el están subordinados los demás trabajadores pertenecientes a esa institución.

²¹ DAVALOS, José: Diccionario Jurídico Mexicano Tomo IV, Nueva E d. Porrúa, México 1996, Pág. 3107

²² Ibidem. Pág. 2581

La Procuraduría estará a cargo del Procurador, Titular de la Institución del Ministerio Público, quien ejercerá autoridad jerárquica sobre todo el personal de la Institución. la Procuraduría, de conformidad con el presupuesto que se le asigne, contará además con Subprocuradores, Agentes de Ministerio Público, Oficial Mayor, Contralor Interno, Coordinadores, Directores Generales, Delegados, Directores de Área , Subdirectores de Área, Jefes de Unidad Departamental, Agentes de la Policía Judicial, Peritos y Personal de apoyo Administrativo que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones quienes tendrán las atribuciones que fijen las normas legales, reglamentarias y además aplicables.”²³

El párrafo anterior contiene una lista de los principales trabajadores que prestan su servicio en la Procuraduría, dentro de ellos están los agentes de la Policía Judicial, los cuales constituyen la parte medular de nuestra investigación y que son Trabajadores al Servicio del Estado dependientes de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

En virtud de que el procurador es la persona mas importante dentro de la dependencia que nos ocupa, es importante hablar un poco sobre el. Así encontramos que de conformidad con el artículo 19 de la Ley aludida, su nombramiento y remoción debe de hacerse en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que para llegar a ser procurador se requiere:

- I. Ser mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II. Ser originario o vecino del Distrito Federal, con residencia efectiva de dos años anteriores al día de su designación,
- III. Tener cuando menos treinta y cinco años de edad, al día de su designación

²³ Ibidem. Pág. 2581

- IV. Poseer al día de la designación, con antigüedad mínima de diez años, Título Profesional de Licenciado en Derecho y contar con experiencia en el campo del Derecho.
- V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito doloso, o por delito culposo calificado como grave por la ley, ni estar sujeto a proceso penal

La Institución del Ministerio Público en el Distrito Federal, está a cargo del Procurador, por lo que desempeña una función pública de mucha trascendencia que tiene por objeto perseguir los delitos del orden común para lo cual cuenta con auxiliares directos quienes, según el artículo 23 de la mencionada Ley, son:

- I. La policial judicial, y
- II. Los servicios periciales

Igualmente auxilian al Ministerio Público, en los términos de las normas aplicables a la policía del Distrito Federal, el servicio medico forense del Distrito Federal, los servicios médicos del Distrito Federal y en general, las demás autoridades que fueren competentes.

De lo anterior, se desprende un dato más de los agentes de la policía judicial, quienes son auxiliares directos del Ministerio Público, por lo tanto sus funciones como trabajadores al Servicio del Estado son de mucha importancia, razón por la cual constituyen el tema central de nuestra investigación.

1.6.- Servidor Público

Existen varios conceptos relacionados con los Trabajadores al Servicio del Estado, por ejemplo es común escuchar de servidores, funcionarios y empleados públicos. Los términos que más se utilizan son los de servidores, funcionarios y empleados, ya que los funcionarios han quedado comprendidos en el grupo de los primeros. Ahora bien no debe de confundirse el precepto de servidor público con el de

empleado público. Aún cuando ambos pertenecen al grupo de los Trabajadores al Servicio del Estado, y si bien hay una relación de género a especie, siendo el empleado público el género y servidor público la especie, existe una diferencia fundamental entre ambos; ya que el empleado público comprende tanto a los trabajadores de base como a los de confianza que prestan un servicio a favor del Estado, en cambio el servidor público implica el ejercicio de una función propia de la Administración Pública, sea centralizada o paraestatal, además, el servidor público requiere ser investido de un cargo o función específica.

De acuerdo con esto y desde el punto de vista doctrinal, Miguel Acosta Romero, opina que *“servidor público es aquel ciudadano investido de un cargo, empleo o función pública, vinculado por un vínculo de régimen jurídico profesionalmente, por lo tanto, al cuadro de personal del poder público. Tal vinculación puede ser directa servidor de la administración pública centralizada o indirecta servidor de la administración pública paraestatal”*²⁴

Es importante resaltar que los servidores públicos tienen generalmente un rango profesional que constituye la base para que sean investidos del cargo o función que se les asigna, distinguiéndolos de los demás empleados públicos dentro de los cuales no se exige en mucho de los casos una profesión, basta que se preste un servicio al Estado. Sin embargo, existen excepciones en ambos sentidos, es decir, hay servidores públicos que no tienen una profesión y por el otro lado existen empleados públicos que requieren una profesión para desempeñar sus funciones. De lo que dispone lo siguiente:

Es oportuno mencionar que hay un concepto legal del servidor público, el cual aún cuando esta previsto en el Código Penal para el Distrito Federal, encierra la idea de lo que debe entenderse por esa especie de trabajadores por lo que el artículo 212, dispone lo siguiente:

²⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel: Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México 1995, Pág. 106

“Para los efectos de este título y el siguiente, es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración Pública Federal Centralizada o en el Distrito Federal, Organismos Descentralizados, Empresa de Participación Estatal Mayoritaria, Organizaciones y Asociaciones asimiladas, Fideicomisos Públicos en el Congreso de la Unión, o en los poderes Judicial y Federal y Judicial del Distrito Federal, o que manejan recursos Económicos Federales, las disposiciones contenidas en el presente título, son aplicables a los Gobernadores de los Estados, a los Diputados de las Legislaturas Locales y los Magistrados de los Tribunales de Justicia Locales, por la comisión de los delitos previstos en este título, en materia Federal.”

Por su parte el artículo 108 Constitucional, establece en su primer párrafo un concepto más amplio de lo que debe entenderse por servidores públicos, para los efectos de las responsabilidades a que alude el Título Cuarto de nuestra Ley Fundamental así, se consideran servidores públicos a “los representantes de elección popular a los miembros de los Poderes Judicial Federal y en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo, comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal, o en el Distrito Federal, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones”. Es pertinente mencionar que el precepto anterior se encuentra en el Título Cuarto de la Constitución, reformado en diciembre de 1992, para sustituir el rubro de dicho título, el cual era antes de la reforma de las responsabilidades de los servidores públicos, esto confirma lo que ya mencionamos, en el sentido de que los funcionarios públicos han quedado comprendidos en el amplio concepto que ahora se tiene sobre los servidores públicos.

1.7. Policía Judicial del Distrito Federal

Para entender lo concerniente a la policía judicial, es necesario que en primer lugar tengamos una noción de lo que significa policía, etimológicamente viene del latín *politia* que equivale a policía o administración gubernativa, asimismo se deriva del

griego *politeia* que pertenece al gobierno de la ciudad. De acuerdo con estas raíces la palabra policía que quiere decir *“cuerpo creado para mantener el orden público, miembro de este cuerpo.”*²⁵

Consideramos acertado lo anterior, ya que se desprende que un policía es la persona física que pertenece a una organización o institución encargada de mantener el orden público. Cuando se habla de policías se hace referencia a la corporación o institución como tal.

En relación al concepto que nos ocupa, Héctor Fix Sacudió opina lo siguiente: *“Aún cuando la voz policía puede entenderse como lineamientos de la actividad política administrativa de acuerdo con su acepción original, en el ordenamiento mexicano, su sentido propio”* *Corresponde a la de los cuerpos de seguridad pública encargados de la previsión e investigación de los delitos y faltas, en auxilio del Ministerio Público y de los Tribunales Jurisdiccionales.”*

En nuestro régimen jurídico encontramos la diferencia de diversos organismos policíacos, algunos son federales y otros locales, o bien pueden tener un carácter general e inclusive de los especializados, dentro de los cuerpos policíacos de carácter general está la policía preventiva y la policía judicial. La primera vigila el orden de las poblaciones y ciudades, mientras que la segunda actúa como auxiliar del Ministerio Público y de los Órganos Jurisdiccionales.²⁶

El artículo 24 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Distrito Federal, señala el carácter y las funciones de la policía judicial como institución, al disponer *“La policía Judicial solo actuará bajo el mando inmediato del Ministerio Público en los términos del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los auxiliará en la investigación de los delitos del orden común.*

²⁵ GOMEZ DE SILVA, Guido: Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española, Fondo de Cultura Económica, México 1998, Pág. 551.

²⁶ Diccionario Jurídico Mexicano: Op. Cit. Pág. 2454

Conforme a las instrucciones que en cada caso dicte el Ministerio Público, la policía judicial desarrollará las diligencias que deban practicarse durante la averiguación previa, cumplidas las investigaciones, citaciones, detenciones y presentaciones que se ordenen y ejecutar los ordenes de aprehensión, los cateos y otros mandamientos que emitan los órganos jurisdiccionales.”

Es importante mencionar que el termino “Policía Judicial” ya no existe dentro de la constitución, esto es, que el artículo 21 de dicha ley se suprimió la palabra “Judicial” , haciéndose referencia únicamente a la policía la cual estará bajo la autoridad y mando inmediato del Ministerio Público.

CAPÍTULO SEGUNDO

REGIMÉN JURÍDICO APLICABLE A LOS AGENTES DE LA POLICÍA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL.

2.1. Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

En el año de 1960 la Legislación Laboral Burocrática alcanzó el alto rango Constitucional ya que mediante una reforma, fue adicionado el Apartado “B” al artículo 123 de la carta magna.

Al respecto Miguel Acosta Romero, señala lo siguiente *“Dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, siendo Presidente de la República el C. Adolfo López Mateos. Da las bases sobre las cuales se regula el servicio entre los poderes de la Unión y sus trabajadores, señalando principios como la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la seguridad social de esa clase de trabajadores, establece el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores y otorga a los trabajadores de confianza las medidas de protección al salario y las medidas de seguridad social.”*²⁷

Al año siguiente de su creación, es decir en 1961, dicho apartado tuvo una reforma, posterior le siguieron otras, la última fue en diciembre de 1994. Solamente nos referiremos a dos fracciones del multicitado precepto, quedando actualmente así:

²⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel: Op. Cit. Pág. 36.

“Artículo 123 toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

“El Congreso de la Unión, sin contravertir a las bases siguientes, deberán expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán.

“B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

“VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizara escuelas de administración pública.

“XIV. La Ley determinara los cargos que serán de confianza. Las personas que los desempeñan disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.”

Estas fracciones pueden aplicarse a los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal. La primera de ellas hace referencia a la designación de los empleados públicos a través de sistemas que permitan apreciar sus conocimientos y aptitudes, sin lugar a duda esto es importante para los agentes de la policía judicial, toda vez que se requiere un personal altamente calificado desde su ingreso a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. En cuanto a la fracción XIV encontramos que se refiere a los trabajadores de confianza, dentro de los cuales están precisamente los agentes de la policía judicial, según lo iremos corroborando, con algunos preceptos que analizaremos más adelante. Una crítica que puede hacerse a la norma Constitucional en cuestión, es que prácticamente deja fuera a los trabajadores de confianza de los beneficios y garantías consagradas a favor del resto de los empleados públicos, pues solo se les concede la protección al salario y los beneficios de la seguridad social.

Por su parte Miguel Acosta Romero al criticar esta norma comenta lo siguiente *“creemos que no hay razón jurídica fundada en excluir a los funcionarios y trabajadores o empleados de confianza de la aplicación de los principios contenidos en el Apartado “B” del artículo 123 constitucional, en lo que sean compatibles con la responsabilidad de sus cargos, pues afirmar lo contrario sería desconocer que vivimos en un Estado de Derecho y negar este sin fundamento alguno, a un gran número de servidores públicos en los que posiblemente descansa la labor de mayor responsabilidad y conocimientos, dentro de los Órganos del Estado.”*²⁸

Consecuentemente, los agentes de la Policía Judicial al ser considerados como trabajadores de confianza al servicio del Estado no son beneficiados con todos los derechos establecidos en el multicitado Apartado. Esto resulta bastante criticable, ya que, efectivamente, no hay justificaciones para excluir a los empleados de confianza de los derechos laborales propios para los demás servidores públicos. No obstante con las Leyes que veremos en los objetivos siguientes, iremos precisando el régimen laboral de los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal.

2.2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, fue promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día siguiente. Este ordenamiento es de gran trascendencia en virtud de que regula de manera concreta las relaciones de trabajo entre el Estado y sus empleados.

Para Alberto Trueba Urbina *“dicha ley afirma los principios de los estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el estado y sus*

²⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel: Teoría General del Derecho Administrativo, Tercera Ed. Porrúa, México 1979, Pág. 723.

trabajadores mismos derechos sociales estableciendo la inamovilidad de los empleados de base y consignando las garantías sociales mínimas a favor de los burócratas consignadas por el artículo 123, reconociendo al mismo tiempo el derecho de que resulta imposible su realización práctica.” ²⁹

La Ley invocada no ha sido el ordenamiento idóneo para regular la situación laboral de todos los trabajadores al servicio del Estado ya que excluye de su régimen a los empleados de confianza. En efecto el artículo 8º de la Ley que nos ocupa establece: “quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º”.

Ahora bien, dentro del artículo 5º encontramos una enunciación de los trabajadores de confianza; la fracción II precisa quienes tienen tal carácter en el Poder Ejecutivo, y el inciso I) señala a los “agentes de la Policía Judicial y los miembros de las Policías Preventivas “. Con esto queda claro que los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal son trabajadores de confianza y por lo mismo no son prácticamente sujetos de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo tanto, la Ley de referencia no resuelve todas las cuestiones laborales entre el Estado y sus servidores, por esta razón ha sido objeto de varias críticas por ejemplo, Manuel Mora Rocha opina lo siguiente: “*Sentimos que a pesar del ánimo del legislador la ley misma en un principio no hace una reglamentación propia diferente y exclusiva para los Trabajadores al Servicio del Estado, toda vez que existen muchas lagunas todavía en esta ley.*” ³⁰

De acuerdo con el mismo autor, las muchas lagunas de la Ley se pretendieron subsanar con el artículo 11 que contempla la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo en lo previsto por la Ley en cuestión, además, existen infinidad de situaciones no previstas, por tanto, se trata de un ordenamiento legal incompleto, por

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Ed. Porrúa, México 1982, Pág. 522

³⁰ MORA ROCHA, J. Manuel: Elementos Prácticos del Derecho del Trabajo Burocrático, Pac. México 1992, Pág. 15.

lo menos lo es para el tema que nos ocupa, relativo a los agentes de la Policía Judicial.

Confirmando lo expuesto por, Miguel Borrell Navarro señala que *“La primera observación que estimamos pertinente formular es que aunque la citada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, como hemos dicho no rige para todos los trabajadores incluidos en ese apartado, pues no regula las relaciones jurídico laborales de los militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad pública, de los miembros del Servicio Exterior Mexicano, las que se rigen por la Ley Orgánica de Ejercito y Fuerza Aérea Mexicana, la Ley Orgánica de la Armada de México y por el Reglamento del Servicio Exterior Mexicano”*³¹

Queda claro entonces que la Ley en comento no se aplica a todos los trabajadores al Servicio de Estado, ya que regula las relaciones laborales únicamente de los trabajadores de base, dejando fuera de su régimen a los empleados de confianza quienes pueden ser nombrados y removidos libremente, lo cual es muy criticable pues no existe razón alguna que justifique la exclusión de ese grupo de servidores públicos.

Cabe mencionar también el artículo 70 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual dispone que los trabajadores de confianza no podrán tomar parte en los sindicatos. Cuando los trabajadores sindicalizados desempeñen un puesto de confianza, quedaran en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales. Comentando esta norma, Carlos Morales Paulin opina que el legislador incurrió en un error *“pues la interpretación de el articulo nos llevaría a entender, que con excepción del derecho invocado, todos los demás consagrados en la Ley le son aplicables a los trabajadores de confianza, situación que no tiene aplicabilidad en razón del principio de supremacía Constitucional”*³²

³¹ BORREL NAVARRO, Miguel: Op. Cit. Págs. 365, 366

³² MORALES PAULIN, Carlos: Derecho Burocrático, Porrúa, México 1995, Pág. 113.

Ante los defectos de la Ley en cuestión consideramos que debería incluirse un capítulo en la misma, relativo a los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado, en donde se precisen los derechos que tienen los demás empleados del Estado.

2.3. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1982, la cual reglamenta el título cuarto de la Constitución que trata de las responsabilidades de los servidores públicos”

El ordenamiento legal aludido ha sido reformado en diversas ocasiones; concretamente en el año de 1990, 1992, y 1994. Uno de los preceptos modificados es el artículo 47, mismo que resulta interesante para el tema como veremos a continuación

La Ley invocada establece dos tipos de responsabilidades, la política administrativa, siendo esta última la más común y la que se aplica a los policías judiciales, ya que tiene lugar cuando los servidores públicos no cumplen con sus obligaciones para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión y cuyo incumplimiento da lugar al procedimiento y a las sanciones correspondientes “ sin perjuicio de sus derechos laborales “ según lo determina el artículo 47 de la ley que nos ocupa también señala las obligaciones que deben cumplir los servidores públicos, entre ellas las siguientes:

“I.- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que la sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u obligación que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión.

“III.- Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su función, cargo o comisión, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines que están afectos.

“V.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de este.

“VII.- Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicas las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad.

“VII.- Observar respeto legítimas con respeto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que estos dicten en el ejercicio de sus atribuciones.

“IX.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o función, después de concluido el periodo para el cual se le designo o de haber cesado, por cualquier otra causa, en el ejercicio de sus funciones

“XV.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por si o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al de que el bien que se trate y que tenga en el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo, cargo o comisiones para si, o para las personas a que se refiere la fracción XIII, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentran directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en el conflicto. Esta previsión es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión

“XVIII.- Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de su situación patrimonial, en los términos establecidos en esta ley

“XXI.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos, a efecto de que aquella puede cumplir con las facultades y atribuciones que le corresponden.”

Hemos destacado las anteriores obligaciones por que son las que más se relacionan con los agentes de la Policía Judicial quienes en todo caso deben de conducirse con honradez y eficiencia, dando un trato digno a las personas respetando sus derechos humanos, sin que procuren obtener beneficios económicos indebidos, por esa razón deben presentar oportunamente sus declaraciones patrimoniales.

La responsabilidad administrativa da lugar a la aplicación de diversas sanciones, las cuales están señaladas en el artículo 53 de la Ley en comento, consistentes en: apercibimiento público o privado; amonestación privada o pública, suspensión, destitución del puesto; sanción económica; e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Comentando la ley que nos ocupa, José Luís Soberanes Fernández señala que el artículo 54 establece los elementos que deben de tomarse en cuenta al imponer las sanciones administrativas y agrega que “En principio no señala si dichos elementos se tomaran en cuenta para agravarla o para atenuarla; estos son, respecto al sancionado: sus circunstancias económicas, nivel jerárquico, antecedentes y reincidencia; respecto al hecho o acto que la motivo, la gravedad, la conveniencia de suprimir practicas ilegales, las condiciones exteriores, los medios de ejecución y el monto de beneficio, daño o perjuicio causados.”³³

Por su parte el artículo 56 de la Ley establece las reglas para la aplicación de las sanciones administrativas las cuales son las siguientes:

“I.- El apercibimiento, la amonestación y la suspensión del empleo, cargo o colisión por un periodo no menor de tres días ni mayor de tres meses, serán aplicables por un superior jerárquico

“II.- La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandara por un superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos

³³ Diccionario Jurídico Mexicano: Op. Cit. Pág. 2833

consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas;

“III.- La suspensión del empleo, cargo o comisión durante el periodo a que se refiere la fracción primera y la destitución de los servidores públicos de confianza, se aplicaran por un superior jerárquico;

“IV.- La secretaria promoverá los procedimientos a que hacen referencia las fracciones II y III demandando la destitución del servidor público responsable demandando la destitución del servidor público responsable procediendo a la suspensión de este cuando el superior jerárquico no lo haga. En este caso, la secretaria desahogara el procedimiento y procederá y exhibirá las constancias respectivas al superior jerárquico no lo haga. En este caso, la secretaria desahogara el procedimiento y exhibirá las constancias respectivas al superior jerárquico;

“V.- La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, será aplicable por resolución que dicte la autoridad competente, y

“VI.- Las sanciones económicas serán aplicadas por la contraloría interna de la dependencia entidad.”

La fracciona III del precepto anterior hace referencia a la suspensión del empleo, mientras que la fracción II trata sobre la destitución, misma que debe de ser demandada por el superior jerárquico. Esto tiene que ver con aspectos laborales poco considerados para el caso de los trabajadores de confianza, entre los cuales están los agentes de la Policía Judicial.

En relación con el artículo 75 del ordenamiento en cita, el cual establece que la ejecución de las sanciones administrativas impuestas en resolución firme se llevara acabo de inmediato en los términos que disponga la resolución. La suspensión, destitución o inhabilitación que se le imponga a los servidores públicos de confianza, surtirán efecto al notificarse la resolución y se consideran de orden público. Tratándose de los servidores públicos de base, la suspensión y la destitución se sujetaran a lo previsto en la ley correspondiente.

Lo anterior demuestra la distinción que se hace entre los servidores públicos de base y los de confianza, percibiéndose claramente que para los mismos existe un orden normativo aplicable que es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en cambio para los servidores de confianza no resulta aplicable dicha Ley y las disposiciones relativas a ellos se encuentran en otras ordenamientos, como la Ley que nos ocupa careciendo de preceptos claros y completos que resuelvan su situación laboral.

La última reflexión en cuanto a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos es la correspondiente a su declaración de situación patrimonial la que deberá presentarse en los siguientes plazos señalados por el artículo 81 y son:

“I.- Dentro de los setenta días naturales siguientes a la toma de posesión;

“II.- Dentro de los treinta días naturales siguientes a la conclusión del encargo; y

“III.- Durante el mes de mayo de cada año deberá de presentarse la declaración de situación patrimonial, acompañada de una copia de declaración anual presentada por persona física para los efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, salvo que en ese mismo año se hubiese presentado la declaración a que se refiere la fracción I.

Si transcurrido el plazo a que hace referencia la fracción I, no se hubiese presentado la declaración correspondiente, sin causa justificada, quedara sin efectos el nombramiento respectivo previa declaración de la Secretaría. Lo mismo ocurrirá cuando se omita la declaración contemplada en la fracción III.

Para el caso de comisión, sin causa justificada en la presentación de la declaración en que alude la fracción II, se inhabilitara al infractor hasta por un año”

Puede apreciarse la importancia que se le da a la declaración de situación patrimonial. Esto es así por que lamentablemente muchos servidores públicos han incurrido en enriquecimiento ilícito, a un cuando supuestamente hayan cumplido con su obligación respecto a la declaración patrimonial.

En su artículo 84 prevé que cuando los signos exteriores de riqueza sean ostensibles y notoriamente superiores a los ingresos lícitos que pudiera tener un servidor público. La Secretaría de la Contraria podrá ordenar, fundado y motivado su acuerdo, la práctica de visitas de inspección de audiencias. Cuando estos actos requieran orden de autoridad judicial la Secretaría hará ante esta la solicitud correspondiente, previamente a la inspección o al inicio de la auditoría se dará cuenta al servidor público de los hechos que motivan estas actuaciones y se le presentarán las actas en que aquellos consten para que expongan lo que en derecho convenga.

La norma anterior procura el derecho de las garantías de legalidad y audiencia para que los servidores públicos no sean afectados en sus derechos, pero insistimos que con todo ello algunos de esos servidores han burlado la Ley obteniendo ganancias ilícitas sin que en muchos casos se les haya aplicado la sanción correspondiente, ya que de acuerdo con el artículo 86 se establece que “Serán sancionados en los términos que disponga el Código Penal para el Distrito Federal, los servidores públicos que incurran en enriquecimiento ilícito” . Esto en la práctica no se ha cumplido del todo, pues es frecuente oír de los casos de impunidad ante enriquecimiento ilícito especialmente cuando es cometido por altos funcionarios.

Los agentes de la Policía Judicial, en proporción menor han llegado a incurrir en el delito aludido, además de otros como el abuso de autoridad y tortura, por esa razón debe procurarse su capacitación para que sean servidores públicos que respeten los derechos humanos de las personas actuando con diligencia y honestidad en el cumplimiento de sus deberes.

2.4. Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y su Reglamento.

La Ley Orgánica de la Procuraduría General del Distrito Federal se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 1996, teniendo por objeto organizar a

la Procuraduría General del Distrito Federal, la cual esta a cargo del Procurador, titular de la Institución del Ministerio Público, quien ejerce su autoridad jerárquica sobre todo el personal de la Institución, dentro del cual se encuentran los agentes de la Policía Judicial.

Respecto a los multicitados agentes, tenemos que son los auxiliares directos del Ministerio Público del Distrito Federal, quien ejerce su autoridad y actúa bajo la autoridad y mando inmediato de aquel, en los términos del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, auxiliándolo en la investigación de los delitos del orden común.

No obstante lo anterior, para Leoncio Lara Sáenz, la policía judicial comprende una entidad autónoma e independiente, en lugar de ser auxiliar, concretamente opina lo siguiente: "Para el Ministerio Público es necesario cumplir con el mandato contenido en el artículo 21 Constitucional, de manera tal que deberá efectivamente perseguir los delitos y conducir la investigación policiaca y pericial en las indagatorias reafirmando el mandato de que tanto la Policía Judicial como los servicios auxiliares, son verdaderos auxiliares del Ministerio Públicos y no entidades autónomas e independientes, como en la practica suele ocurrir." ³⁴

Consideramos que el ministerio Público debe de ejecutar su autoridad sobre los agentes de la Policía Judicial para tenerlos como subordinados, constituyéndolos así en sus auxiliares efectivos para cumplir debidamente con sus funciones Constitucionales y legales.

Ahora bien, según el párrafo segundo del artículo 24 de la ley que nos ocupa establece que: "Conforme a las instrucciones que en cada caso dicte el Ministerio Público, la Policía Judicial desarrollara las diligencias que deban practicarse durante

³⁴ LARA SAENZ., Leoncio: Hacia un Nuevo Ministerio Público, los Grandes Problemas Jurídicos y Propuestas, Porrúa, México 1995, Pág. 165.

la averiguación previa, cumplirá las investigaciones, citaciones, notificaciones, detenciones y presentaciones que se les ordenen y ejecutaran las ordenes de aprehensión, los cateos y otros mandamientos que emitan los órganos jurisdiccionales”.

Con lo anterior podemos apreciar la importancia de las funciones desempeñadas por los agentes de la Policía Judicial, acerca de los cuales encontramos pocas normas especificas referentes a su situación, entre ellas cabe mencionar el artículo **36** de la Ley que nos ocupa la cual señala los requisitos para ingresar y permanecer como agente de la Policía Judicial siendo los siguientes:

“I.- Ser mexicano, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;

“II.- Ser de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral;

“III.-Poseer grado de escolaridad mínimo de cuarto semestre de cualquier carrera a nivel licenciatura.

“IV.-No haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de delito doloso, o por delito culposo calificado por la ley como grave, ni estar sujeto a proceso penal;

“V.- Haber aprobado el concurso de ingreso y los cursos de formación inicial o básica que imparta el Instituto de Formación Profesional u otras Instituciones cuyos estudios son reconocidos por el Instituto;

“VI.- Contar con la edad y perfil físico, médico, ético, y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales;

“VII.- No hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo.

“VIII.- En su caso, tener, acreditado el servicio militar nacional, y

“IX.- No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado por resolución firme como servidor público, en los términos de las normas aplicables:”

Consideramos que el grado de escolaridad mínimo que se exige a los agentes de la policía judicial esta por debajo de la preparación profesional que el cargo requiere sin

que este sea subsanado mediante la aprobación de los cursos de ingreso y formación inicial, ya que más bien debe establecerse una carrera profesional que implique la preparación adecuada para los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal, esto implicaría que debería establecerse una licenciatura para ocupar cargos públicos con las características de las actividades que llevan a cabo los servidores en comento, habida cuenta la honestidad, dignidad y capacidad de respeto que debe haber en el personal de dicha institución.

En el artículo 38 de la multicitada Ley, encontramos una norma que estimamos incorrecta ya que priva de estabilidad en el empleo a los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal. Esta norma señala concretamente lo siguiente “los agentes del Ministerio Público, agentes de la Policía Judicial y peritos egresados del instituto de Formación Profesional tendrán una designación provisional por dos años en la Procuraduría, al término de la cual serán sometidos a una nueva evaluación y, en su caso de ser satisfactoria se les expedirá el nombramiento definitivo.

Desde el punto de vista laboral y para confirmar lo que hemos mencionado en cuanto a los agentes de la Policía Judicial son trabajadores de confianza hacemos mención a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley comentada, en los siguientes términos.

Por la naturaleza de sus funciones, son trabajadores de confianza los agentes del Ministerio Público, agentes de la Policía Judicial, los peritos adscritos a los servicios periciales de la Procuraduría y los Oficiales Secretarios, así como las demás categorías y funciones previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Los trabajadores de confianza al Servicio del Estado quedan contemplados en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución de nuestro máximo ordenamiento legal en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que reglamenta el apartado B antes citado. Este marco jurídico básicamente se considera que están

incorporados al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, toda vez que se les conceden los beneficios de protección al salario y seguridad social, pero esto no significa que su situación laboral, carece de otros derechos y obligaciones, pues de manera supletoria se les pueden aplicar normas de la Ley Federal del Trabajo

Por lo que se refiere al reglamento de la Ley Organiza de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal encontramos, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha de 17 de julio de 1996, ampliándose algunas normas relativas a la estructura y funcionamiento de la multicitada procuraduría.

En el artículo 2º del reglamento en mención, se establece que dicha Procuraduría se integra con unidades administrativas, entre la cuales esta la Dirección General de la Policía Judicial, al frente de la cual habrá un Director General, quien tendrá entre otras, las siguientes atribuciones, señaladas por el numeral 28 que son:

II. Dictar las medidas idóneas para que las investigaciones se lleven a cabo bajo los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez, así como para los agentes de la policía Judicial del Distrito Federal sigan métodos científicos que garanticen el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos, materiales y tecnológicos a su cargo.

III. Ejecutar las órdenes de presentación, comparecencia, aprehensión, reprehensión, cateos y arresto que emitan los órganos jurisdiccionales y apoyar al Ministerio Público en el cumplimiento de las órdenes y diligencias que este le asigne.

IV. Instruir a los agentes de la Policía Judicial que le estén adscritos, sobre las acciones que les ordene el Ministerio Público para la debida investigación de los delitos y, en su caso, para acreditar la posible responsabilidad del indiciado, que no correspondan a los agentes de la Policía Judicial adscritos a otras unidades administrativas o a las Delegaciones

V. Llevar acabo con los agentes de la Policía Judicial que le estén adscritos y en auxilio del Ministerio Público, las investigaciones de hechos delictivos de especial importancia o gravedad en los términos de las instrucciones que al efecto emita el procurador.

VI. Poner inmediatamente a disposición de la autoridad jurisdiccional a las personas aprehendidas en los casos previstos por el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de las que deban ser presentadas por ordenes de comparecencia.

VIII. Vigilar que durante el desarrollo de las investigaciones, los agentes de la Policía Judicial apelen a los principios de actuación que establezca la ley de seguridad publica del Distrito Federal y las demás disposiciones aplicables.

XI. Coordinar el servicio de seguridad a las personas, presentadas por los agentes de la Policía Judicial, en los términos de las instrucciones que al efecto emita el procurador.

XIV. Informar a la unidad administrativa competente, las irregularidades en que incurren los agentes de la Policía Judicial en el desempeño de sus funciones, así como de los hechos delictivos en que puedan estar involucrados y que fueren de su conocimiento.

Uno de los superiores jerárquicos de los agentes de la Policía Judicial es el Director General de la Policía Judicial. Quien realiza sobre aquellos actos de supervisión, coordinación y vigilancia, otro de los superiores jerárquicos es el Ministerio Público, a el corresponde determinar las irregularidades y faltas administrativas en que incurran los agentes de la Policía Judicial en el desempeño de sus funciones pues como lo hemos señalado anteriormente estos son sus auxiliares por lo mismo se encuentran subordinados directamente al Ministerio Público.

2.5. Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.

La Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de junio de 1993, mediante ella se establecen las bases para la prestación del servicio de seguridad pública, lo cual se hace a través de los cuerpos de seguridad pública dentro de ellos se encuentran los agentes de la Policía Judicial, según se desprende del artículo 3º de dicha ley, en sus fracciones IV, VII, y VIII.

Por su parte el artículo 9º de dicha ley, contiene una norma de gran importancia desde el punto de vista laboral al disponer en sus dos primeros párrafos lo siguiente:

Se consideran como elementos de los cuerpos de Seguridad Pública, aquellos a quienes se les atribuya ese carácter mediante nombramiento o instrumento jurídico equivalente, por autoridad competente del Departamento o de la Procuraduría según sea el caso. Dichos elementos se consideran, trabajadores de confianza.

Así las relaciones de trabajo de los elementos de los cuerpos de seguridad Pública se regirán por su propia ley, de conformidad por lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De acuerdo con lo anterior los agentes de la Policía Judicial son trabajadores de confianza, por lo tanto, se aplica el Apartado B del artículo 123 Constitucional, así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, aunque solamente en lo que respecta a la protección al salario y los beneficios de la seguridad social, sin que esto signifique la falta de oportunidad para aplicarles otras disposiciones, inclusive de la Ley Federal del Trabajo en lo que fuere procedente, de acuerdo a su supletoriedad que al efecto se admite en materia de trabajo.

De lo anterior, cabe mencionar que de conformidad con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, existe un principio protector a favor de los trabajadores, en virtud del cual cuando haya duda sobre la interpretación de las normas jurídicas, se interpreta y aplica el precepto de manera que favorezca más al trabajador, por esa razón se considera que los agentes de la Policía Judicial, a un cuando son

trabajadores de confianza, tienen algunos derechos laborales y preceptos jurídicos que se interpretan a favor.

Además en la propia Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal encontramos algunas normas que pueden ser aplicadas al aspecto laboral de los servidores públicos en cuestión, en este sentido encontramos en su artículo 17 dispone lo siguiente “Los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal, independientemente de las obligaciones que establecen la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y otras Leyes especiales deberán:

“I. Actuar dentro del orden jurídico, representando en todo momento la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las Leyes que de ella emanen;

“II. Servir con fidelidad y honor a la sociedad;

“III. Respetar y proteger los Derechos Humanos;

“IV. Actuar con decisión necesaria y sin demora en la protección de las personas y sus bienes;

“VI. Desempeñar con honradez, responsabilidad y veracidad el servicio encomendado, debiendo abstenerse de todo acto de corrupción, así como de hacer uso de sus atribuciones para lucrar;

“VII. Observar un trato respetuoso en sus relaciones con las personas, a quienes procuraran auxiliar y proteger en todo momento, debiendo abstenerse de todo acto de prepotencia y de limitar injustificadamente las acciones o manifestaciones que, en ejercicio de sus derechos constitucionales y con carácter pacífico realice la ciudadanía...

“XII. No infligir ni tolerar actos de tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes a aquellas personas que se encuentren bajo su custodia, aún cuando se trate de cumplir con la orden de un superior o se argumenten circunstancias especiales como amenazas a la seguridad pública, urgencias de las investigaciones o cualquier otra. En el caso de tener conocimiento de tales actos deberán denunciarlos inmediatamente ante la autoridad competente.

“XVI. Asistir a los cursos de formación policial, a fin de adquirir los conocimientos teóricos y prácticos que conllevan a su profesionalización “

La mayoría de las obligaciones establecidas en los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública tiene que ver con cualidades y acciones, exigiéndoles honradez y responsabilidad así como servir con fidelidad y respeto sin abusar de su autoridad, evitando en todo actos de tortura. Pero también se consagra una obligación muy importante como la de asistir a cursos de formación policial con la finalidad de lograr su profesionalización. Para dar un afectivo cumplimiento a esto último, el Título Cuarto de la Ley que nos ocupa se refiere a la Profesionalización de los Cuerpos de Seguridad Pública.

En relación con esto Jorge Fernández Ruiz opina lo siguiente: *“Los propósitos del Legislador consistentes en hacer de la satisfacción de la necesidad general de seguridad pública del Distrito Federal, se plasman en el Título Cuarto de la Ley, cuyos tres capítulos ponen el marco jurídico para tal profesionalización por medio de la formación policial, la implantación del sistema de carrera policial y la intervención del personal, mediante condecoraciones, estímulos y recompensas.”*³⁵

Es interesante que exista una Ley en comento, todo un capítulo relativo a la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública, lo que se hace para lograr una mejor y mas eficaz prestación del servicio, así como el desarrollo integral de sus elementos mediante la institucionalización de la carrera policial, para tal efecto habrá “Programas Generales de Formación Policial”. En virtud de que en el capítulo cuarto trataremos lo relativo a la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública reservaremos algunos artículos de la ley que nos ocupa para ser expuestos en su oportunidad.

³⁵ FERNANDEZ RUIZ, Jorge: Ley de Seguridad Pública del Distrito Federa. en Actualización Jurídica, UNAM, México 1994 Pág. 60.

Ahora bien, es importante señalar que en el artículo 40 de la Ley señalada con anterioridad, se establecen los derechos de los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, resultando interesante que dicho precepto establece que: “Sin perjuicio de lo previsto en los ordenamientos de carácter laboral y de seguridad social respectivos los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, tendrán los siguientes derechos.

“I. Percibir un salario digno y remunerador acorde con las características del servicio el cual tienda a satisfacer las necesidades esenciales de familia en el orden material, social, cultural y recreativo;

“II. Gozar de un trato digno y decoroso por parte de sus superiores jerárquicos;

“III. Recibir el respeto y la atención de la comunidad a la que sirve;

“IV. Contar con la capacitación y adiestramiento necesarios para ser un policía de carrera;

“V. Recibir tanto el equipo como el uniforme reglamentario sin costo alguno;

“VI. Participar en los concursos de promoción o someterse a evaluación curricular para ascender a la jerarquía inmediata superior;

“VII. Ser sujeto de condecoraciones de estímulos y recompensas cuándo su conducta y desempeño así lo ameriten

“VIII. Tener jornadas de trabajo acordes con la necesidades del servicio así como disfrutar de prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones, licencias o descanso semanal

“XII. En caso de maternidad gozar de las prestaciones laborales establecidas en el artículo 123 Constitucional para este supuesto”

De lo anterior, podemos decir que existen derechos laborales muy significativos para los agentes de la policía judicial, por ejemplo, lo concerniente aun salario, capacitación y adiestramiento, jornadas de trabajo y la promoción para ascender a la jerarquía inmediata superior.

Sin lugar a duda para efecto del tema es pertinente resaltar la fracción cuarta del artículo invocado que consagra el derecho de contar con la capacitación y adiestramiento necesarios para ser un policía de carrera. Esto significa que se procura la preparación y profesionalización de los agentes de la policía judicial, como lo veremos más detalladamente.

Finalmente, cabe señalar la causa de destitución previstas en el artículo 52 de la ley que nos trata, en donde se dispone que los elementos de los cuerpos de seguridad pública podrán ser destituidos por las siguientes causas:

“I. Faltar a sus labores por más de tres ocasiones en periodo de treinta días naturales sin permiso o causa justificada;

“II, La sentencia condenatoria por delito intencional que haya causado ejecutoria;

“III. Por falta grave a los principios de actuación previstos en los artículos 16 y 17 de la presente Ley, y a las normas de disciplina que se establezcan cada uno de los Cuerpos de Seguridad Pública;

“IV. Por incurrir en faltas de probidad y honradez durante el servicio;

“V. Por portar arma fuera de servicio;

“VI. Por poner en peligro a los particulares a acusa de imprudencia descuido negligencia o abandono del servicio;

“VII. Por asistir a sus labores en estado de abrietas o bajo el influjo de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, o por consumirlas durante el servicio o en su centro de trabajo;

“VIII. Por desacato injustificado a las ordenes de sus superiores:

“IX. Por revelar asuntos secretos o reservados de los que tenga conocimiento:

“X. Por presentar documentación alterada;

“XI. Por aplicar a sus subalternos en forma dolosa o reiterada correctivos disciplinarios notoriamente injustificados;

“XII. Por obligar a sus subalternos a entregarles dinero o cualquier otro tipo de dadivas a cambio de permitirles el goce de las prestaciones a que todo policía tiene derecho”.

Una de las causas anteriores se refiere a la falta de probidad y honradez estos conceptos tienen algunas diferencias. En efecto de acuerdo con la Real Academia Española, la honradez significa proceder con la rectitud y honestidad lo cual implica decencia y moderación en la persona, así como en sus acciones y palabras. En cambio, la probidad significa “bondad”. Rectitud de ánimo. Honrabilidad de bien., integridad y honradez en el obrar,”³⁶

Como podemos darnos cuenta la probidad es una cualidad interna al comprender la rectitud de ánimo, mientras que la honradez se proyecta al exterior a través de la decencia, el recato y la urbanidad. Sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiende a identificar ambos conceptos como se aprecia en la siguiente tesis jurisprudencial:

“PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO”. Por falta de probidad y honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas con mengua de rectitud de animo o sea apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo a cargo de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra; debe de estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad y honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo se observe una conducta ajena aun recto proceder”. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Séptima Época Cuarta Sala. Tomo 151-156 Quinta Parte Pág. 191.

De manara concreta se han emitido criterios para referirse a la falta de probidad y honradez en los trabajadores del Estado en general. Es importante notar que comúnmente dichos conceptos se relacionan con conductas a través de las cuales se obtienen indebidamente beneficios económicos, pero esto no siempre es así según se corrobora en la tesis de jurisprudencia.

³⁶ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Tomo II, Vigésima Edición, Espasa- Calpe, España 1984, Págs. 743 y 1106

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, FALTA DE UNA PRIORIDAD Y HONRADEZ DE LOS, AUN QUE NO OBTENGAN LUCRO INDEBIDO. Los trabajadores del Estado incurren en faltas de probidad y honradez y en incumplimiento a las condiciones de trabajo, si no proceden rectamente en las funciones que se les encomienda, apartándose de sus deberes y dejando de hacer aquello a lo que están obligados, sin que sea requisito indispensable para incurrir en las faltas de probidad y honradez, que tengan un lucro indebido". SEMANARIO FEDERAL DE LA FEDERACIÓN. Séptima Época. Cuarta Sala. Tomo 73 Quinta Parte. Pág. 46.

Por otro lado todas las fracciones del artículo 52 en comento, constituyen causas concretas de disolución de la relación laboral de los agentes de la Policía Judicial, lo cual nos parece correcto pero quizás fuera de un orden legislativo, toda vez que consideramos necesaria la existencia de un Reglamento en donde se precisen todos los aspectos incluyendo los laborales, propios para los miembros de la Policía Judicial. Cabe aclarar que para dichos agentes el cese implica una rescisión de su relación laboral, es un género dentro del cuál una de sus especies es el cese.

Así mismo encontramos en el artículo 46 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, el cual agrega que las causas de destitución se extienden a los delitos culposos calificados como graves por la Ley. Consecuentemente hay ampliación de las causas de destitución.

Resulta evidente que hay una contradicción de preceptos por lo que estimamos conveniente atender a lo dispuesto por la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, en virtud de lo que es el orden público e interés general así la causa de destitución habrá de limitarse a la sentencia condenatoria por delito doloso que haya causado ejecutoria.

Para evitar contradicciones como lo anterior insistimos en la necesidad de contar con un reglamento propio para los Agentes de la Policía Judicial, el cual habrá de estar

en armonía con las diversas Leyes que le sean aplicables a dichos servidores públicos, procurándose dentro de lo posible una legislación uniforme en donde no se incurra en contradicciones.

2.6. Programa de Procuración de Justicia 2001-2006.

Para concluir lo relativo al marco jurídico aplicable a los agentes de la Policial Judicial del Distrito Federal, debe de hacerse mención del Programa de Procuración de Justicia del Distrito Federal 2001- 2006, el cual contempla dentro de sus estrategias I a profesionalización, especialización y modernización del personal de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

La estrategia de profesionalización sienta las bases para una verdadera formación de los servidores públicos que comprenda aspectos éticos, técnicos y el compromiso de servicio, partiendo desde los procesos de selección e ingreso y comprendiendo también una permanente capacitación y actualización del personal. Esta estrategia se refleja a través del Servicio Civil de Carrera.

En el programa de referencia se establece estrategias específicas para alcanzar la profesionalización deseada para los servidores públicos de la Procuraduría incluyendo a los agentes de la Policía Judicial, dentro de ellas están las siguientes: *“establecer un procedimiento de selección de aspirantes a los cursos del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, que contengan requisitos mínimos que garantiesen el ingreso de candidatos con el conocimiento, capacidad, aptitud y el perfil que requiere la Institución, acorde a los lineamientos, mecanismos e instrumentos derivados del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Establecer un sistema permanente de capacitación gradual y superación profesional para Agentes del Ministerio Público, de la Policía Judicial y Peritos que se convine a censos escalafonarios basados en el avance académico, así como la disciplina, desempeño en el trabajo y antigüedad”*³⁷

³⁷ PODER EJECUTIVO FEDERAL: Programa de Procuración de Justicia del Distrito Federal 2001

Es importante, tener en cuenta que para lograr la profesionalización de los agentes de la Policía Judicial, deben de tomarse en cuenta aspectos de tipo laboral, por ejemplo la antigüedad y el desempeño en el trabajo además dicha profesionalización solo se lograra con una correcta capacitación y adiestramiento permanente evaluado por el Instituto de Formación Profesional y el Servicio Civil de Carrera, de los cuales hablaremos en el capítulo cuarto

CAPÍTULO TERCERO

TRABAJADORES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DISTRITO FEDERAL

3.1.- Trabajadores de Base

Como se ha dicho, existe una clasificación para distinguir a las personas que prestan su fuerza de trabajo para el Estado, de confianza y de base, es con estos últimos con quienes según el artículo segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, puede establecer una relación Jurídico Laboral protegida por el régimen legal de dicho ordenamiento, la cual se entenderá establecida entre ellos y los titulares de las dependencias y entidades descritas en el artículo 1° de la Ley, para una mayor ilustración se transcribe el artículo 2°.

Artículo 2°.- Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el poder legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada cámara asumirán dicha relación.

De acuerdo al artículo anterior, queda claro que en principio, los trabajadores de confianza, no participan dentro del nexo que une a los trabajadores con su patrón consistente en la relación jurídica laboral, situación que consideramos es una injusticia. Contrariamente a lo que señala el anterior precepto encontramos la opinión doctrinal en la que afirma Cavazos Flores, “la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio”³⁸.

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8° ed. México 1996. Ed. Trillas. Pág. 102.

La cual como podemos observar no opera en el favor de los trabajadores de confianza al Servicio del Estado, quienes pese a prestar un servicio no se encuentran incluidos dentro de esta relación jurídica.

La idea de la relación como vínculo que une al hombre con algo o con alguien se ha manifestado a través de los tiempos y al respecto Juan Carlos Smith, señala *“Cuando Aristóteles sentó la premisa especulativa de que el hombre es un ser sociable por naturaleza introdujo ya en el ámbito de las ciencias humanas, la idea de la relación”*.³⁹

Por lo tanto al hombre se le ha definido como un animal social y su vida se rige por diversas relaciones, destaca Senior Alberto, *“la prueba histórica consiste en demostrar que cualquier indagación historia o aun prehistórica nos conduce al conocimiento de que el hombre nunca ha existido aislado”*⁴⁰

En este caso en particular; entre el Estado y sus trabajadores existe una relación jurídica, la cual el maestro Rafael de Pina, *“cuenta con tres elementos, los cuales son: sujetos, objetos y acto jurídico, siendo para el caso concreto los sujetos, las personas físicas vinculadas en la relación, los objetos son los motivos, y fines que pretenden lograrse con la relación”*⁴¹

La relación jurídica es entonces lo que asocia a dos o más personas como resultado de un acto, podemos atender a la declaración jurídica de trabajo con el Estado como un lazo que involucra diversos elementos, los cuales serán el Estado mismo y sus empleados, en la celebración de un acto jurídico, siendo el nombramiento o la inclusión en las listas de raya de suma importancia, pues de ahí se deriva el hilo conductor que los unirá como empleado y empleador y del cual se generan una serie de derechos y obligaciones respectivamente.

³⁹ Varios Autores, Enciclopedia Jurídica Ameba. Buenos Aires. 1967. ed. Driski. T. XXIV. Pag. 556

⁴⁰ SENIOR, Alberto, Sociología 12° ed, Ed. Porrúa S. A, México, 1993, Pág. 182

⁴¹ DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, México 1978, Pág. 175

Una vez analizado lo que constituye la vinculación dentro de la relación laboral, tenemos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado describe a quienes se les otorga esta calidad y por tanto, como trabajadores de base en su artículo 6° apunta lo siguiente:

Artículo 6° Son trabajadores de base:

Los no incluidos dentro del artículo anterior y por ello serán inamovibles.

Los de nuevo ingreso no serán inamovibles si no después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

De este precepto se desprende que los trabajadores de base son los no incluidos en el artículo 5° de la Ley Burocrática, en donde se numeran a los trabajadores de confianza, teniendo los de base derecho a garantías sociales y como principal característica la prerrogativa de inamovilidad en el empleo, siempre y cuando hayan ocupado esa plaza por seis meses y no se hayan hecho acreedores a notas malas durante ese periodo, esta garantía tiene una doble perspectiva una a favor que puede traducirse en una permanencia por tiempo indefinido dentro del empleo, pues al no poder ser removidos, si no por justa causa, se garantiza una continuidad en los planes de trabajo, sin embargo presenta un contra en el sentido de que los trabajadores de base al sentirse inamovibles, muchas veces no desempeñan sus labores con la eficacia, eficiencia y esmero requerido, generando con esto el retraso en tramites administrativos, así como en las diversas labores que se les encomiendan.

Otras de las principales características de los trabajadores de base, son las de contar con libertad de sindicalización, tener derecho a huelga, derecho a participar en promociones de manera escalafonaria, a la seguridad social, al pago de horas extra etc.

Los trabajadores de base encuentran consagrada en la fracción IX del artículo 123 Constitucional apartado "B" la inamovilidad, pues este precepto establece que entre

los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; estos solo serán suspendidos o cesados por causa justificada en los términos fijados por la Ley.

De acuerdo en lo señalado en el artículo de referencia los trabajadores de base tienen en su relación laboral una situación de certidumbre y tranquilidad, teniendo garantizada la protección legal para conservar su fuente de trabajo y cuentan con una garantía como medio de defensa en caso de sufrir un despido injustificado

Actualmente en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, los Trabajadores de base están sujetos al siguiente régimen:

Es de mencionarse que la organización colectiva de los trabajadores de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, así como, en todas las dependencias de gobierno Federal, Local etc. están cubiertas de ciertas características especiales comparada con la organización colectiva de los trabajadores en general ya que se encuentran sujetos al apartado B del artículo 123 constitucional que los separa de los trabajadores en general y esto conlleva a nuestro juicio a una desigualdad notoria e injusta la justificación a esto es probablemente por que se les asemeja a la clase obrera y débil, pero de débil no tienen nada.

Este tipo de trabajadores goza de los más amplios derechos consignados en la constitución y en la ley, como son: estabilidad en el empleo salario, jornada laboral, seguridad social, ascensos, antigüedad, aguinaldo, condiciones generales de trabajo.

Cabe mencionar que en nuestra investigación documental se constato que los trabajadores de base de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, no cuentan con un contrato es un movimiento de alta conocido como "GAP" (Gestión de Alta Poblacional), el cual contiene: plaza, nivel, sueldo, cuota sindical, quien sustituye en caso de ser de nuevo ingreso..

3.2.- Trabajadores de Confianza.

Dentro de la clasificación de los empleados al servicio del Estado, encontramos también a los trabajadores de confianza, estos se contemplan dentro del artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, este tipo de trabajadores se distingue de acuerdo a la realización de las funciones que desempeñen conforme a la descripción de las mismas, hecha en dicho precepto y a lo establecido en los catálogos de puestos señalados en el artículo 20 de la misma Ley.

Por su parte el artículo 5°.- de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, señala que los trabajadores de confianza son los siguientes:

I.- Los que integran la Planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, 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;

- a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en ejercicio del mando a nivel de directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.
- b) Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la Dependencia o Entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza;

- c) Manejo de los fondos y valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido;
- d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestamente dependan de las Contralorías o de las áreas de Auditorías
- e) Control directo de adquisiciones; cuando tengan la representación de la Dependencia o Entidad de que se trate con facultades para tomar decisiones y que ocupe puestos presupuestamente considerados en estas áreas de las Dependencias y entidades con tales características;
- f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes y su destino o la baja y alta en los inventarios;
- g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo;
- h) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General en las Dependencias, del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.
- i) El personal adscrito presupuestamente a las secretarías particulares o Ayudantías;
- j) Los Secretarios particulares del Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las Dependencias del Ejecutivo Federal en las Entidades, así como los destinados presupuestamente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo;
- k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, y
- l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las Dependencias o Entidades, formara parte de su catálogo de puestos;

Se reglamenta la figura de trabajador de confianza en los artículos 5°, 8° 20° y 5° transitorio de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, este tipo de trabajadores se ha caracterizado por estar en desventaja en relación a los base, en lo que a derechos se refiere.

No existe propiamente una definición de ellos, su figura fue recogida deficientemente en el ordenamiento de 1931, como lo puntualiza el maestro Néstor de Buen Lozano, al afirmar que: *“La Ley de 1931 no daba un concepto preciso a pesar que la condición de confianza excluía a los trabajadores de beneficios importantes”*⁴²

La anterior afirmación va en el sentido de que estos trabajadores carecen de los emolumentos y beneficios a los que los trabajadores de base si tienen, le confiere la característica de confianza es el de las funciones que desempeñe quien se ostente con esta categoría y no a la designación otorgada al puesto .

A este respecto es menester especificar que, los trabajadores de confianza realizan por lo general funciones de Dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, auditorias, asesoráis o consultorias, control directo de adquisiciones entre otras, por lo tanto es claro que lo que debe determinar la clasificación del tipo de trabajador de que se trate deben ser las funciones que realicen y no tipo o la denominación que se les den a los puestos.

Existen diversas opiniones respecto a lo que debe entenderse por trabajador de confianza, Por su parte el maestro Mario de la Cueva ha señalado lo siguiente: “Para determinar el significado de este termino, de carácter general, debe tomarse en

⁴² DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Buenos Aires Argentina, 1982 pp260,280

cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto su interpretación debe ser restrictiva en concordancia con la formula mencionada en la exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa a sus intereses generales”⁴³

Sin duda, que tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el Ejecutivo Federal, “la confianza” resulta necesaria e imprescindible, por que se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que corresponde a los puestos de confianza para evitar injusticias.”

Debido a que el estudio de los trabajadores de confianza es muy complejo y ha despertado una serie de inquietudes, el hecho de la facilidad con que pueden ser separados de su empleo, pues su cese o destitución puede presentarse por un hecho subjetivo como lo es el de la pérdida de la confianza, situación que obedece a un criterio particular, pues aquella persona a quien a sido conferido un empleo y se le ha otorgado “la confianza” se le puede retirar la misma en cualquier momento sin que para ello, cuente con un medio de defensa contemplado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues el artículo 8° los excluye de ese régimen tutelar señalando que:

Artículo 8°.- “Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5°; los miembros del Ejército y la Armada 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

⁴³ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pág. 158

penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios”.

En este artículo queda de manifiesto la discriminación sufrida por los trabajadores de confianza, ya que al no estar contemplados sus derechos dentro de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, se les da el trato “empleados de segunda”, al no gozar de los beneficios que concede la Ley quedando de esta manera desprotegidos en sus derechos laborales, no ocurre lo mismo con los demás descritos dentro de este artículo, porque se rigen de manera especial

Sin embargo el artículo 123 Constitucional Apartado “B” fracción XIV, señala que los trabajadores de confianza contarán con protección al salario y a la seguridad social, diciendo:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social al trabajador conforme a la Ley

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

XIV. La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfruten de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Lo dispuesto en nuestra Carta Magna protege en ciertos aspectos a los trabajadores de confianza, pero deja muchas lagunas en cuanto a las prerrogativas que les deberían otorgar, ya que no les permite el derecho de huelga, ni el cobro de horas extras, capacitación constante, concursos escalafonarios y el más importante consistente en la inamovilidad, esta situación, origina que cada vez se hagan mas necesario el hecho de que se regule de otra manera la relación de trabajo entre el

Estado y sus trabajadores de confianza, puesto que no existen argumentos contundentes para no protegerlos con todas las prerrogativas que se otorgan en el multicitado apartado “B” del artículo 123 Constitucional, al respecto el Dr. Miguel Acosta Romero señala “ *Creemos que no hay razón jurídica fundada para excluir a los funcionarios y trabajadores o empleados de confianza, de la aplicación de los principios contenidos en el Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, en lo que sean compatibles con la responsabilidad de sus cargos, pues afirmar lo contrario sería desconocer que vivimos en un Estado de Derecho y negar éste sin fundamento alguno, a un gran número de servidores públicos en los que posiblemente descansa la labor de mayor responsabilidad y conocimientos, dentro de los órganos del Estado*”⁴⁴

La afirmación del Dr. Acosta Romero va en el sentido de la opinión de la gran mayoría de los trabajadores de confianza al verse desprotegidos, tomando de esta manera mayor fuerza la necesidad que se implante un Servicio Profesional de Carrera dentro de la Administración Pública Federal Centralizada, el cual respalde a este tipo de trabajadores que a lo largo del tiempo se han visto injustamente discriminados por la legislación laboral de nuestro país.

Existen diversas afirmaciones como la del maestro Alfonso Nava Negrete al respecto señala “El empleado de confianza federal debe saber que no tiene ninguna protección constitucional ni legal, en la relación de trabajo que tiene con el Estado. No le cobija la declaratoria constitucional siguiente: “Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fija la Ley “artículo 123, apartado B, fracción IX), pues la ley reglamentaria le restringe a los de base. Esta situación es sumamente deplorable, pues trae aparejadas consecuencias totalmente negativas a una buena administración. Si se tiene presente que cada seis años, el cambio de los titulares de las secretarías de Estado y de los organismos descentralizados, y de no pocas empresas de participación estatal mayoritaria, significa también una remoción muy grande funcionarios públicos de altos y medios

⁴⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, 3^o Ed. Porrúa, México 1979, Pág 723

niveles que provoca a su vez la de numerosos empleados públicos, todos los removidos o cesados, sobre todo los primeros, carecen de cualquier defensa legal posible ante el tribunal burocrático y ante los mismos tribunales de amparo para ganar estabilidad”⁴⁵

De lo anteriormente señalado, se puede llegar a la conclusión de que la preocupación principal que tienen los trabajadores de confianza es la falta de estabilidad en el empleo, Sobre este concepto para Víctor Russomano asevera lo siguiente *“Es el derecho que tiene el trabajador a permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del empresario en tanto no exista una causa importante que justifique su despido. La estabilidad es la negación jurídica y de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa.”*⁴⁶

De la anterior definición se desprende, que debe ser necesaria la existencia de una razón basada en criterios objetivos para privar de su empleo a una persona, si embargo, esta garantía ha sido omitida a los trabajadores de confianza quienes se encuentran sujetos a la discrecionalidad de sus superiores, lo cual es criticable pues el despido de cualquier trabajador debe obedecer siempre a una causa justificada y cumplir el patrón o el titular de la dependencia con las formalidades legales y contractuales que le sean aplicables al trabajador de confianza para separarlo de su empleo .

Sobre esta situación, el maestro José Dávalos Morales sostiene que *“La facultad decisoria por perdida de la confianza que tiene el patrón no es discrecional, pues aunque no existan reglas precisas para establecer los motivos que puedan determinar la perdida de confianza, estos deberán ser objetivos en ultima instancia.*

⁴⁵ NAVA NEGRETE Alfonso: Ob. Cit. Pàgs197 y 198.

⁴⁶ RUSSOMANO MOZART, Víctor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa 3ª Edición, UNAM, México, 1983 Págs. 13 y 14

Es decir, el patrón al despedir a un trabajador de confianza argumentando esta causa especial, deberá justificar el despido.”⁴⁷

Pese a la afirmación del maestro Dávalos, es común que en la práctica no se justifique de manera contundente la causa del despido, propiciándose injusticias.

El Dr. Hugo Italo Morales sobre el alcance del concepto de estabilidad empleo señala: *“Debe entenderse, como un principio general, que consiste en el derecho de los trabajadores a permanecer vinculados, por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio.”⁴⁸*

El Dr. Morales, *“no hace alusión a las facultades decisorias del patrón ni a la justificación del despido, sino que trata sobre la posibilidad de los trabajadores de seguir prestando sus servicios mientras no exista algún motivo que se los impida, siendo esta situación una garantía que debería quedar establecida a favor de ciertos funcionarios o empleados públicos en virtud de la cual no puedan ser separados de sus cargos ni trasladados, si no por causa legítima preestablecida y demostrada, previa audiencia del interesado”⁴⁸.*

Por lo anterior, consideramos en lo referentes a los trabajadores de confianza de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal en especial la Policía Judicial, que es el tema que nos ocupa, de primordial interés que se instrumente una nueva regulación de los trabajadores de confianza, ya que en la mayoría de las ocasiones, estos desempeñan el trabajo sustantivo dentro de la dependencia donde presta su servicios, debido a que en mucho de los casos se trata de profesionistas o personal que cuenta con un alto nivel académico, respecto a los trabajadores de base, pues estos desempeñan funciones mas operativas; sin embargo este tipo de responsabilidades no constituyen un elemento para otorgarles mayores derechos.

⁴⁷ DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México 1998, Pág. 319.

⁴⁸ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, Ed. Trillas, México 1987. Pág. 16.

Queremos señalar que a nuestro juicio deberían contar con seguridad en la permanencia del empleo, pero no entendida como una forma de volverse eternos en una plaza o puesto, sino en la posibilidad de mantenerse en su trabajo mediante un esfuerzo calificado de manera objetiva y en base a resultados, contando con derecho a una verdadera capacitación y garantía al ascenso, mas allá de los límites que le marca la propia institución, medidas que constituyen las bases de un servicio de carrera, el cual seguramente beneficiará a estos trabajadores de “confianza”, y podrá servir como un estímulo para que desempeñen mejor su empleo y por lo tanto, repercuta en una mejor prestación del servicio público.

En la actualidad Los trabajadores de “confianza”, dentro de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, se encuentran sujetos a contratación por medio de un movimiento de alta llamado “GAP” (Gestión de Alta Poblacional), en el cual, contiene: Código del Trabajador, Nombre del Trabajador, Lugar de Adscripción, y el Salario a Percibir.

Es de señalar que, durante nuestra investigación nos percatamos que la inmensa mayoría de los trabajadores, llamados personal sustantivo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, son el grosor de la citada dependencia.

3.3.- Trabajadores por Honorarios.

Cabe mencionar que en la investigación que realizamos, no existe un fundamento legal en toda la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, en el que se haga referencia a los trabajadores por honorarios. Esta figura se encuentra en el Código Civil Vigente, para el Distrito Federal, en el Título Décimo, Capítulo Segundo, artículos del 2606 al 2615.

En lo que respecta a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, no existe la prestación de este tipo de contratación, se observa la contratación bajo el régimen de prestación de servicios profesionales.

Cabe precisar que estos contratos se hacen a profesionistas que realizan estudios diversos para la institución.

CAPÍTULO CUARTO

CONTRATACIÓN A QUE DEBE ESTAR SUJETA LA POLICÍA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL

4. 1.- La Profesionalización de la Policía Judicial del Distrito Federal

En el régimen actual, se enfatiza mucho en la profesionalización de los servidores públicos en general, para ello se están formando instituciones que den lugar a una adecuada preparación, que se traduzca en la profesionalización de los empleados del Estado, para cumplir las diversas tareas y responsabilidades que implican el desempeño de un cargo público.

Para lograr lo anterior, se pretende formar el denominado Servicio de Carrera, de lo cual afirma el escritor Carlos Morales Paulin lo siguiente: *“La tecnificación y especialización creciente de las tareas públicas nos tendrán que llevar necesariamente a un Servicio Civil de Carrera, en donde el mérito administrativo derrote al mérito político. Estas palabras cobran realidad si observamos que en las fuerzas armadas del país es imprescindible el ingreso, la permanencia y el ascenso para dar solidez a la milicia nacional. En otros países, tal solidez imprime permanencia de los cuadros administrativos, aún frente al relevo frente al relevo de un partido político distinto de aquél que ejerce el poder”*⁴⁹

Tratándose de los agentes de la Policía Judicial y en general de los servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, se busca con gran insistencia su profesionalización, según se desprende del “Programa de Procuración de Justicia del Distrito Federal 2001-2006”, de tal manera que una de las estrategias generales es precisamente la profesionalización.

⁴⁹ MORALES PAULIN, Carlos A. Op. Pág. 118

En el programa aludido, se expone la necesidad de transformar a la multicitada Procuraduría, en una Institución capaz de responder por los reclamos de justicia, debiendo constituirse en un autentico representante de la sociedad, que sea garante de la legalidad e instrumento efectivo de combate a la impunidad, pero esto solamente puede lograrse a través de un personal que cuente con la preparación técnica y el profesionalismo necesario. “En tal virtud, se requiere de una estrategia de profesionalización que sienta las bases para una verdadera profesionalización de los servidores públicos de la Procuraduría, que comprenda aspectos éticos, técnicos y el compromiso de servicio en los procesos de reclutamiento, selección, ingreso a capacitación y actualización permanente del personal, así como en las promociones y en la especialización reclutamiento, selección, ingreso a capacitación y actualización permanente del personal, así como en las promociones y en la especialización”.⁵⁰

Según el mismo programa de referencia, esta estrategia general se cristaliza a través del Servicio Civil de Carrera para agentes del Ministerio Público, Policía Judicial y Peritos de la Procuraduría”. Es importante destacar, que para lograr la profesionalización, se contempla no solo planes de estudio y preparación técnica, sino también se prevé la constante mejoría de las prestaciones económicas y sociales con el propósito de revalorar las funciones de estos servidores públicos y especialmente de los cuerpos de seguridad, entre los cuales están los Agentes de la Policía Judicial.

⁵⁰ PODER EJECUTIVO FEDERAL: Op. Cit. Pág. 30-31

4.2.- Estabilidad en el Empleo de la Policía Judicial del Distrito Federal.

En el artículo 38 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Distrito Federal, encontramos una norma que estimamos incorrecta ya que despoja de estabilidad en el empleo a los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal. Esta norma señala concretamente lo siguiente “los agentes del Ministerio Público, agentes de la Policía Judicial y peritos egresados del instituto de Formación Profesional tendrán una designación provisional por dos años en la Procuraduría, al término de la cual serán sometidos a una nueva evaluación y, en su caso de ser satisfactoria se les expedirá el nombramiento definitivo”.

Como puede observarse, la designación que se les da a los agentes de la Policía Judicial, es provisional durante dos años, transcurrido ese tiempo se les somete a una nueva evaluación, la cual debe de ser “satisfactoria” para que se expida el nombramiento definitivo. La Ley no dice que debe de entenderse por una evaluación satisfactoria, también no se precisa para quien ha de ser satisfactoria. Sin duda esto se presta a criterio subjetivo, posiblemente hasta corrupción, pero lo más criticable es la inestabilidad laboral que se encuentran los agentes de la Policía Judicial. Consideramos que todo esto puede evitarse, si en lugar de llevar a cabo evaluaciones subjetiva y cursos “básicos”, se establece una carrera profesional para los agentes de la Policía Judicial así, quienes acrediten todos los estudios correspondientes y cumplan además con los requisitos exigidos por la Ley, podrán tener su ingreso a la Policía Judicial del Distrito Federal, sin perjuicio de que por causas injustificadas pueden ser destituidos de su cargo.

**PROGRAMA DE TRABAJO DEL INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL
2002**

PRESENTACION.

El Programa de Trabajo del Instituto de Formación Profesional se agrupa en cuatro tipos de actividades académicas. Por su relevancia, en primer lugar están los Cursos de Formación, que incluyen la selección y evaluación de los aspirantes a ingresar a la Procuraduría como Agentes del Ministerio Público, de la Policía Judicial o Peritos.

Los Cursos de Actualización, que tratan sobre técnicas jurídicas del Ministerio Público, aspectos periciales y actuación de policía judicial, así como el programa de moralización, de especial magnitud y trascendencia.

Los Cursos de Especialización, sobre temas específicos dirigidos al personal activo en la institución.

Los Cursos de Profesionalización son los de mayor nivel de enseñanza que se imparten por medio de seminarios, diplomados, ciclos de conferencias.

OBJETIVOS

El propósito principal del programa de trabajo del Instituto Formación Profesional es apoyar al personal sustantivo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, con el objetivo de incrementar la eficiencia para servir mejor a la sociedad.

CONCEPTUALIZACION

La estrategia del Instituto Formación Profesional es fomentar en su alumnado el apego a los principios y responsabilidades del servidor público, así como transparencia, honestidad y lucha frontal contra la corrupción. Sus actividades se han estructurado desde la planeación de seminarios y coloquios sobre tópicos muy puntuales, hasta diplomados en diversas disciplinas y asignaturas.

Para su desarrollo se cuenta con una planta de instructores propia, enriquecida con funcionarios, mandos y especialistas comisionados por la Procuraduría no sólo para impartir las lecciones, sino esencialmente incorporando su experiencia profesional en

la docencia, así como con profesores y ponentes externos destacados en su ocupación profesional o ampliamente reconocidos en su materia.

EL PROGRAMA DE MORALIZACION

Uno de los cursos de mayor relevancia que se desarrollan actualmente en el Instituto Formación Profesional es el correspondiente al Programa de Moralización, Regularización y Profesionalización de los Servicios del Ministerio Público y sus Auxiliares Directos, Policía Judicial y Periciales, que son lo que se ha llamado el personal sustantivo de la PGJDF. La asistencia al curso básico es por una semana y en el caso de Agentes del Ministerio Público y de la Policía Judicial se complementa con su correspondiente curso especializado. Iniciado a partir del 17 de agosto de 1998, se pretende que pasen por las aulas del Instituto los cerca de 8,800 servidores públicos que ocupan plazas operativas con el cometido de actualizar en los temas de ética y moral, estructura de la procuraduría y estudios de caso. Aunado al paso por las aulas, se regulariza el expediente de los alumnos y se realizan exámenes médicos, psicométricos y antidoping, y quienes son evaluados satisfactoriamente reciben un sustancial incremento en sus ingresos.

Como podemos apreciar, del anterior Programa del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, destaca la profesionalización de los agentes de la Policía Judicial, en cuanto a la actualización de estos por ser de trascendencia para la Institución.

Consideramos que los propósitos de este programa fueron buenos pero no han obtenido los resultados esperados por que no se lleva a cabo como se planteo originalmente, pues a decir de las autoridades no se ha podido concretar el 100% de regularización del personal.

Por otra parte se llevan acabo cursos esporádicos que comprenden la capacitación y adiestramiento

4.3.- Contratación a que debe estar sujeta la Policía Judicial del Distrito Federal.

Consideramos que la contratación de la policía judicial del Distrito Federal debe estar sujeta a los lineamientos con que se contrata a los trabajadores de base y regirse por las condiciones laborales siguientes:

1. Son requisitos para ingresar como trabajador de la Policía Judicial del Distrito Federal:

- I. Presentar solicitud escrita de ingreso autorizada por la procuraduría;
 - II. Ser de nacionalidad mexicana;
 - III. Ser mayor de 21 años;
 - IV. Tener la Licenciatura terminada y presentar cedula profesional, así como cubrir con los requisitos específicos que señalen los catálogos correspondientes;
 - V. Gozar de buena salud y capacidad física para el trabajo a desarrollar, misma que será determinada mediante los exámenes médicos que indique la Procuraduría;
 - VI. Aprobar los exámenes de admisión que fije la Procuraduría;
 - VII. Haber cumplido con el Servicio Militar Mexicano;
 - VIII. Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes. En caso contrario, la Procuraduría efectuará los trámites administrativos correspondientes;
 - IX. No haber sido de baja por causal distinta a la renuncia de empleo anterior en la Administración Pública Federal o del Distrito Federal;
 - X. Acreditar con constancia expedida por la Secretaria de Contraloría y Desarrollo Administrativo no estar inhabilitado para el servicio público en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos,
- y

- XI. Manifiestar, bajo protesta de decir verdad, si se encuentra o no desempeñando otro empleo o comisión dentro de la Administración Pública Federal o del Distrito Federal.

2. Nombramientos de la Policía Judicial del Distrito Federal

1. Para los efectos de las Condiciones Generales de Trabajo, se entiende por nombramiento el acto en virtud del cual se formaliza la relación jurídico-laboral entre el titular y el trabajador y por lo que se obligan al cumplimiento recíproco de las disposiciones contenidas en el mismo, en la Ley y en las que sean conforme al uso y a la buena fe.

Así mismo el nombramiento quedara sin efecto, si el nombrado no toma posesión del empleo de su adscripción dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de su designación

Conforme al artículo 15 de la Ley, los nombramientos deberán contener:

- I. Nombre, edad, nacionalidad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador;
- II. Los servicios que deberán prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
- III. La duración de la jornada de trabajo y la determinación del horario;
- IV. El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y
- V. Adscripción en que prestará sus servicios.

El nombramiento deberá expedirse al trabajador en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha que se le autorice a trabajar.

Los tipos renombramiento que existen en la Procuraduría son: Definitivos, aquellos que se expidan para ocupar plazas vacantes o de nueva creación en forma permanente

En los términos del artículo 16 de la Ley, los trabajadores podrán ser cambiados de adscripción, por las siguientes causas:

- I. Reorganización o necesidades del servicio,
- II. Desaparición del centro del trabajo;
- III. Permuta debidamente autorizada, y
- IV. Fallo del Tribunal.

Previa solicitud del trabajador y valoración del caso por la Procuraduría, podrá tramitar su cambio de adscripción en, los casos siguientes:

- I. Por la solicitud del trabajador debidamente fundada y motivada, presentada a título personal
- II. Por razones de salud del trabajador debidamente comprobadas con dictamen médico expedido por el ISSSTE, y
- III. Como resultado de una promoción.

3.- Del Salario

1.-El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

2.-El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y se fijara en los tabuladores

regionales, quedando comprendidos en el presupuesto de egresos de la Procuraduría y no podrán ser disminuidos durante la vigencia de este.

3.-Por cada cinco años de servicio efectivo prestado hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho a una prima denominada “quinquenio” como complemento del salario la que será considerada en el presupuesto de egresos correspondiente, fijándose oportunamente el monto o proporción de dicha prima.

4.-Los pagos se efectuaran puntualmente de manera quincenal y en el lugar en el que los trabajadores presten sus servicios, utilizando para ello moneda de curso legal.

5.-De conformidad con el artículo 38 de la Ley, solo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones a los salarios de los trabajadores, cuando se trate de:

- I. Deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salario, pagos hechos con exceso, errores o pérdidas debidamente comprobadas;
- II. Aportación de fondos para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorros, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente de manera expresa su conformidad para la realización de tales descuentos;
- III. Descuentos ordenados por el ISSSTE, con motivo de las cuotas fijadas por la Ley del ISSSTE cuyo pago correspondan al trabajador o del cumplimiento de obligaciones contraídas con aquél;
- IV. Los descuentos ordenados por autoridad judicial competente para cubrir alimentos exigidos al trabajador;
- V. Cubrir obligaciones consentidas por el trabajador y que deriven de la adquisición de habitaciones legalmente consideradas como baratas, siempre que la afectación se haga mediante fideicomiso en Institución Nacional de Crédito autorizada al efecto, y

- VI. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda del ISSSTE, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o al pago de créditos por estos conceptos.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

El monto total de los descuentos no podrá exceder del 30% del importe del salario total, excepto en los casos a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI de este punto.

6.-Las horas extraordinarias de trabajo se pagaran en los términos del artículo 39 de la Ley.

7.-Los salarios se pagaran directamente al trabajador y solo en casos de que este imposibilitado para efectuar por si el cobro el pago se hará a la persona que este designe como apoderado mediante carta poder, otorgada ante dos testigos y autorizada por el responsable del área de adscripción del trabajador, misma que será certificada por el Director General de Recursos Humanos o por quien designe para tales efectos.

8.-En los días de descanso obligatorio y en los periodos vacacionales a que se refiere la Ley, los trabajadores recibirán su salario en forma integra, percibiendo además el 30% de sueldo correspondiente al periodo vacacional, por concepto de prima vacacional.

9.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo equivalente a 40 días de salario, cuando menos, y que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos de la Procuraduría.

El aguinaldo se pagara sin deducción alguna en un 50% antes del día 15 de diciembre y el otro 50%, el 15 de enero, a mas tardar. El ejecutivo Federal dictara las

normas conducentes para fijar las proporciones y el procedimiento para los pagos en caso de que el trabajador hubiese prestado sus servicios menos de un año.

10.- Cuando el trabajador falte a sus labores sin causa justificada dejara de percibir el salario correspondiente a la jornada no laborada.

4.-Jornada de Trabajo, Horario y Control de asistencia

1.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios a la procuraduría de acuerdo a su nombramiento y estas condiciones

2.-.- En consideración a la naturaleza de los asuntos cuyo despacho compete a la Procuraduría, se establecen los siguientes turnos de trabajo.

I.- Diurno, comprendido de las seis a las veinte horas;

II.- Nocturno, comprendido de las veinte a las seis horas del día siguiente, y

III.- Mixto, el que abarque horas comprendidas en el turno diurno y el turno nocturno.

La duración máxima de los turnos será de ocho horas para el diurno; siete, para el nocturno; y, siete y media para el mixto.

3.- El registro de asistencia de los trabajadores de la Procuraduría, se hará por medio de tarjetas de control de asistencia, misma que serán elaboradas por el área responsable de recursos humanos de la unidad administrativa de que se trate, la que se encargara de recabar la firma de los trabajadores dentro de los tres primeros días de cada mes.

En esta materia se aplicaran las disposiciones contenidas en el reglamento para Controlar y Estimular al Personal de Base de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal por Asistencia, Puntualidad y Permanencia en el Trabajo

4.- Los trabajadores deberán registrar diariamente la entrada y salida de sus labores.

Solo podrán ser exceptuados de esa obligación los trabajadores que asilo requieran por sus funciones y previa solicitud al área de recursos humanos del responsable de la unidad administrativa a que estén adscritos.

5.- Se concede una tolerancia de 15 minutos para que el trabajador registre su entrada a laborar, a partir de la hora fijada para el inicio del trabajo. Si transcurrido los 15 minutos de tolerancia, se registra la entrada dentro de los siguientes 15 minutos, se considerara la asistencia con retardo menor

Pasados los 30 minutos a que se refiere el párrafo anterior, se considerara falta de asistencia, salvo que el jefe inmediato del trabajador lo autorice a laborar ese día. De ser así, el retardo que se compute será mayor. La autorización para laborar en el caso de los retardos mayores constara en oficio al área de recursos humanos con copia para el trabajador, a fin de que no se le practique al trabajador la deducción por inasistencia.

La acumulación de tres retardos menores o la de tres mayores en un mismo mes de calendario, o cuatro en un periodo de dos meses, será sancionada con un día de suspensión de salario y funciones, en término del artículo 95 de estas condiciones. A los trabajadores con horario discontinuo que falten durante el turno matutino, no se les permitirá laborar el vespertino.

6.- En caso de siniestros o riesgos inminentes, en que peligre la vida del trabajador de sus compañeros o del titular, o la seguridad misma de la Procuraduría, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable.

7.- Se considera como falta de asistencia injustificada del trabajador los siguientes:

- I. Cuando el trabajador no registre su entrada a sus labores;

- II. Cuando el trabajador abandone sus labores antes de su hora reglamentaria y regrese únicamente para registrar su salida, sin perjuicio de su sancionabilidad, en términos de lo dispuesto por el artículo 46, fracción I, de la Ley
- III. Si el trabajador no registra su salida, salvo que la omisión la justifique el responsable del área de adscripción, por escrito con copia al trabajador;
- IV. Cuando otra persona registre o firme la entrada o salida de otro trabajador;
- V. Para aquellos que cumplan con horario discontinuo, se considerara una falta de asistencia por cada dos faltas en turno vespertino;
- VI. Cuando en caso de enfermedad o accidente el trabajador por si o por tercera persona, omita dar aviso correspondiente al Jefe de Departamento o equivalente de su lugar de adscripción, dentro de las 24 horas siguientes al inicio de su horario de trabajo;
- VII. Cuando el trabajador se abstenga de hacer entrega a su superior jerárquico de la o las incapacidades médicas que le hubiese expedido el ISSSTE;
- VIII. Cuando el trabajador registre su entrada después de los treinta minutos de la hora señalada para inicio de sus labores, sin contar con la autorización del Jefe del Departamento o el equivalente de su lugar de adscripción, para que su asistencia sea considerada como retardo grave; y,
- IX. Las demás establecidas por la Ley.

8.- El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por enfermedad, deberá de informar de su falta de asistencia dentro de la jornada del día que se trate, dicha obligación la podrá que cumplir por si o por medio de otra persona, cuando haya imposibilidad de hacerlo directamente, la imposibilidad que al respecto expida el ISSSTE, el trabajador deberá presentarla a su superior jerárquico y este la remitirá a la Dirección General de Recursos Humanos, dentro de los tres días anteriores a la quincena de que se trate.

La incapacidad deberá ser expedida por la clínica de adscripción al domicilio del trabajador o en su caso por el Hospital de Zona, salvo causa de fuerza mayor debidamente comprobada.

5.-De los Derechos, obligaciones y Prohibiciones de los trabajadores

1.- Además de los derechos que consagran las Leyes, los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

- I. Percibir el salario que le corresponda de acuerdo con el puesto que ocupen y conforme al desempeño de sus funciones, en términos de la Ley y de las presentes condiciones;
- II. Recibir la remuneración adicional que le corresponda cuando trabajen horas extraordinarias, conforme a lo establecido por la Ley dentro de los treinta días siguientes a la fecha de haberlas laborado;
- III. Ser inamovibles en su empleo, en los términos de estas Condiciones y de la Ley;
- IV. Participar en los concursos y movimientos conforme al Servicio Público de Carrera
- V. Disfrutar en los términos de la Ley de licencias, vacaciones o descansos;
- VI. recibir estímulos y recompensas conforme a las disposiciones legales y a las de estas Condiciones;
- VII. Recibir instrucción y capacitación dentro de sus horas de trabajo para realizar eficientemente las labores que tengan encomendadas y disfrutar de los beneficios del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría, así como de los programas de capacitación y preparación implementados por la Comisión Mixta de Capacitación, previa programación y calendarización de la Dirección General de Recursos Humanos;
- VIII. Ocupar al reanudar sus labores el puesto desempeñado y que justificadamente haya dejado de atender;

- IX. Recibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan por los riesgos o enfermedades profesionales, conforme a las Leyes de la materia;
- X. Recibir trato cortés y respetuoso por parte de sus superiores;
- XI. Desarrollar las labores que estén acordes con su capacidad física y sin perjuicio de sus emolumentos, en caso de incapacidad parcial, temporal o permanente;
- XII. Participar en eventos deportivos y cívicos organizados por la Procuraduría y el Sindicato y recibir, los implementos necesarios para tal fin;
- XIII. Permutar su adscripción, sin modificación del nombramiento y categoría escalafonaria, previo el trámite correspondiente, en los términos de estas Condiciones;
- XIV. No ser afectados en sus derechos por el cambio de funcionarios de la Procuraduría, y
- XV. Percibir el pago adicional correspondiente, cuando trabajen en día de descanso obligatorio, cubriéndolo la Procuraduría.

2.- Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes, a las Leyes, estas Condiciones y lo estipulado en su nombramiento;
- II. Observar buenas costumbres en el centro de trabajo y en el desempeño del servicio;
- III. Cumplir con las obligaciones que les impongan las presentes Condiciones;
- IV. Guardar secreto de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo;
- V. Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros o la del centro de trabajo;
- VI. Asistir puntualmente a sus labores;
- VII. Asistir a los cursos y eventos capacitación para mejorar su preparación y eficiencia;

- VIII. Dar trato cortés y respetuoso a sus superiores, compañeros y al público;
- IX. Dar aviso oportuno a la Procuraduría de su inasistencia al trabajo;
- X. Someterse a los exámenes médicos que establezca la Procuraduría para la salvaguarda de su salud y la de sus compañeros;
- XI. Cumplir plenamente con las medidas de seguridad e higiene que la Procuraduría establezca de común acuerdo con el sindicato;
- XII. Usar durante el desempeño de sus labores el equipo de protección necesario para procurar su seguridad, la de sus compañeros y la del centro de trabajo, así como reobservar las medidas de seguridad de las instalaciones de la Procuraduría y las que tomen y se establezcan para la prevención de temblores, siniestros y demás situaciones de emergencia;
- XIII. Utilizar los muebles, maquinas, útiles y vehículos exclusivamente para el trabajo que fueron asignados;
- XIV. Conservar en buen estado los instrumentos, útiles, materiales, herramientas, vehículos, maquinarias y demás bienes que se les proporcionen para el desempeño de sus funciones y devolverlos cuando sean requeridos por personal autorizado o dejen de prestar sus servicios para la Procuraduría sin más deterioro que el derivado del uso normal de dichos bienes; ya que en caso contrario la Procuraduría determinara las medidas a seguir en cada situación concreta;
- XV. Registrar su domicilio particular en la Dirección General de Recursos Humanos, comunicando a la misma con toda oportunidad cualquier cambio y proporcionar los informes relacionados con sus actividades laborales o profesionales que resoliciten las autoridades de la Procuraduría;
- XVI. Representara la Procuraduría, dentro de las horas de trabajo, en las actividades cívicas, deportivas, sociales, culturales que fijen la Institución y el Sindicato, de acuerdo con coordinado por el artículo 31 de la Ley, salvo en los casos en que estén imposibilitados para ello;
- XVII. Tratar siempre los asuntos oficiales a su cargo con su jefe inmediato superior, salvo causa justificada;

- XVIII. Prestar auxilio en cualquier momento, cuando por siniestro o riesgo inminente peligre el personal o bienes de la Procuraduría, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Seguridad e Higiene;
- XIX. En caso de enfermedad, dar aviso a su jefe inmediato, dentro de las jornadas del día que se trate sin perjuicio de solicitar a la Clínica del ISSSTE que corresponda la atención medica necesaria. Los trabajadores oportunamente deberán acreditarla ausencia de sus labores con la incapacidad medica correspondiente expedida por el ISSSTE;
- XX. Presentarse a sus labores al día siguiente de que concluya la licencia que por cualquier causa se les haya concedido; en la inteligencia, de que de no hacerlo, desde esa fecha comenzarán a computarse las faltas de asistencia para los efectos a que hubiere lugar, excepto cuando sea por causas de fuerza mayor debidamente comprobadas;
- XXI. XXII.- Desempeñar las comisiones oficiales que le sean conferidas por la Procuraduría dentro de las horas de trabajo, siempre que se relacionen con sus funciones;
- XXII. XXIII.- Comunicar a sus superiores las observaciones y medidas que estimen necesarias, sobre los desperfectos de maquinaria, instalaciones, equipo, herramientas u otros bienes que estén o no a su cargo, a fin de evitar daños o perjuicios a la Procuraduría, a sus compañeros de trabajo o a ellos mismos, y
- XXIII. Hacer entrega de acuerdo con las disposiciones en vigor, de los fondos, valores, bienes y documentos que estén a su cargo, antes de separarse del servicio o cambiar de adscripción o bien cuando sean requeridos para ello por personal autorizado.

3.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Manejar explosivos, gasolina y otras sustancias flamables sin la debida autorización y precaución; así como producir chispas de contacto, fricciones o golpes con herramientas y otros objetos cerca de estos materiales.

- II. Portar arma de cualquier clase durante las horas o días de descanso o fuera del área de trabajo.
- III. Presentarse a las labores en estado de embriagues o bajo la influencia de algún psicotrópico, narcótico o enervante, salvo que en este ultimo caso existe prescripción medica y se de aviso al jefe inmediato o superior al inicio de la jornada laboral.
- IV. Realizar actos de usura con sus compañeros.
- V. Realizar rifas, ventas y tandas durante la jornada de trabajo.
- VI. Faltar al trabajo sin causa justificada.
- VII. Realizar actos como gestores de particulares o recibir gratificaciones o regalos con motivo del despacho de sus asuntos oficiales.
- VIII. Proporcionar datos o noticias que obren en los expedientes, sin tener para ello la autorización necesaria.
- IX. Hacer préstamos con intereses a personas cuyo sueldo tengan que pagar.
- X. Dejar el servicio sin hacer entrega de los fondos o bienes cuya administración o guarda estén a su cuidado.
- XI. Registrar las asistencias de otro compañero o compañeros.
- XII. Desatender su trabajo en las horas de labores distrayéndose con actividades que no tengan relación con el mismo.
- XIII. Distraer en sus labores a sus compañeros y demás personas que presten servicio a la Procuraduría.
- XIV. Desatender las indicaciones tendientes a conservar el aseo y la higiene.
- XV. Abandonar sus labores o suspenderlas injustificadamente, a un cuando permanezca en su sitio de trabajo.
- XVI. Ausentarse de su lugar de trabajo en horas de labores, sin permiso correspondiente.
- XVII. Hacer uso indebido o desperdiciar el material de oficina, de aseo o sanitario que suministre la procuraduría.
- XVIII. Desatender las disposiciones o avisos tendientes a prevenir la realización de riesgos profesionales.
- XIX. Destruir, sustraer o extraviar cualquier documento o expediente.

- XX. Causar daños o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumento, vehículos, muebles, útiles de trabajo y demás objetos que estén al servicio de la Procuraduría.
- XXI. Incurrir en actos de violencia, inmorales, injurias o malos tratos de obra o de palabra contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de cualquiera de estos, ya sea fuera dentro o fuera de las horas d servicios.
- XXII. Aprovechar los servicios de sus subalternos en asuntos ajenos a las labores oficiales.
- XXIII. Hacer uso indebido o excesivo de los teléfonos de la Procuraduría.
- XXIV. Entrar en las oficinas de adscripción después de las horas de trabajo, si no se cuenta con a autorización correspondiente.
- XXV. Ingerir alimentos o bebidas en el centro del trabajo.
- XXVI. Los trabajadores no deberán operar maquinas, equipos o instalaciones electrónicas cuyo manejo no les este encomendado, salvo instrucción expresa de sus superiores. En este caso, si desconocieren su manejo, deberán manifestarlo para que sean tomadas las medidas procedentes.
- XXVII. En general, todas las demás prohibiciones establecidas en estas Condiciones y otras disposiciones legales aplicables.

6.- De las Licencias de los Trabajadores

1.- Los trabajadores de la Procuraduría podrán disfrutar de dos clases de licencias: con goce o sin goce desueldo

2.- Las licencias que señala el artículo 43, fracción VIII, de la Ley, se concederán a los trabajadores con nombramiento definitivo de la Procuraduría, de la siguiente manera:

- I. Por comisión externa sin goce de sueldo para ocupar puestos de confianza en otra Dependencia de las que menciona el titulo primero de la Ley;

- II. Por comisión externa sin goce de sueldo para el desempeño temporal de servicios en alguna Organización, Institución, Empresa o Dependencia pertenecientes al Sector Público Federal, siempre y cuando medie solicitud oficial en la cual se justifique la necesidad de los Servidores Públicos de que se trate y se exprese que los servicios que motivan la comisión, no serán remunerados;
- III. Sin goce de sueldo para el desempeño de cargos de elección popular, mediante la autorización que el interesado recabe de la Procuraduría, de conformidad con las disposiciones aplicables;
- IV. Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para ocupar un puesto de confianza dentro de la propia Institución;
- V. Sin goce de sueldo en el puesto con funciones de base, para recibir en el Instituto de Formación Profesional preparación como Agentes del Ministerio Público, Agentes de la Policía Judicial o Peritos o para cursar en Instituciones Públicas o Privadas, algún diplomado o maestría que redunde en el mejor despacho de los asuntos de la Procuraduría, y
- VI. Por razones de índole personal del trabajador con mas de dos años de servicios y a juicio de la Procuraduría, hasta por 180 días y una sola vez dentro de cada año natural.

En los casos a que se refiere este punto, el interesado deberá remitir a la Dirección General de Recursos Humanos de la Procuraduría, cada fin de año, comprobantes de que subsisten las causas que dieron origen a la licencia, con excepción de lo establecido en la fracción VI.

3.- Las licencias que se concedan no tendrán carácter renunciable, en consecuencia, quien obtenga una licencia queda obligado a disfrutarla.

4.- El trabajador que solicite una licencia deberá disfrutarla a partir de la fecha en la que se le concede, siempre que haya sido previamente notificado; ya que, en caso contrario, el disfrute de la misma comenzara a partir de que reciba la notificación

correspondiente. Toda licencia sin goce de sueldo deberá solicitarse con 10 días hábiles de anticipación a la fecha en que se desee iniciar su disfrute, salvo casos de fuerza mayor.

5.- Las licencias con goce de sueldo se podrán conceder en los siguientes casos:

- I. Por enfermedades no profesionales, por los plazos y las limitaciones establecidas en el artículo 111 de la Ley y 23 de la Ley del ISSSTE;
- II. Por riesgos profesionales de conformidad con el artículo 40 de la Ley del ISSSTE;
- III. Para que el trabajador pueda atender debidamente los tramites para obtener su jubilación de acuerdo con la Ley del ISSSTE. En este caso la licencia se podrá conceder hasta por tres meses con goce de sueldo;
- IV. Para contraer matrimonio. Esta licencia se concederá una sola vez y por 10 días hábiles, con la sola presentación del documento correspondiente expedido por la Oficina del Registro Civil;
- V. A las mujeres trabajadoras en estado de embarazo. Esta licencia se concederá exclusivamente por 90 días, siendo divisible en dos periodos de 45 días antes y después del parto o cirugía correspondiente;
- VI. Para el disfrute de tres días hábiles de licencia con goce de sueldo, cuando fallezca un familiar en primer grado ascendente o descendente, cónyuge o concubina, mediante la solicitud correspondiente, en forma personal o a través de la representación sindical ante la Dirección General de Recursos Humanos, anexando a su petición copia del acta de defunción a mas tardar dentro de los 15 días posteriores a la terminación de la licencia, y
- VII. Para la atención de asuntos particulares con goce de sueldo hasta por diez días en los términos establecidos en el artículo 55 de las presentes Condiciones.

6.- A las trabajadoras que tengan hijos menores de 10 años y que requieran de cuidados maternos por enfermedad del o los menores, se les concederá los días con

goce de sueldo prescritos por medico autorizado por el ISSSTE. El número de días que se otorgue por este concepto no podrá exceder de 10 en un año de calendario.

7.- Las licencias deberán ser otorgadas invariablemente por el área de Recursos Humanos, con la conformidad del Director General del área de adscripción del trabajador que corresponda, marcando copia de la autorización o de la negativa debidamente justificada al trabajador

Para obtener la prórroga de una licencia, los trabajadores deberán solicitarla cuando menos quince días antes del vencimiento de la licencia de que estén gozando; en la inteligencia de que, de no concedérseles la prórroga, deberá reintegrarse a su trabajo precisamente al termino de la licencia original.

Los trabajadores deberán dar aviso de reincorporación, quince días antes de que concluya su licencia y al reanudar labores, darán aviso inmediato de esta situación.

7.- Descansos y Vacaciones

1.- Los trabajadores que normalmente deban trabajar en día domingo, tendrá derecho a que se les remunere con un 25% adicional sobre su salario. A los trabajadores para quienes el domingo sea día de descanso y labore éste, se les pagará un 200% más de su salario.

2.- Son días de descanso obligatorio además de los señalados en el artículo 52 los que indica el calendario oficial y los que acuerde la Procuraduría o el Ejecutivo Federal. En estos descansos el trabajador disfrutará de su salario íntegro.

3.- Los descansos que correspondan a las madres trabajadoras por motivo de lactancia se otorgarán durante seis meses a partir del vencimiento de la licencia de maternidad.

4.-Al trabajador se le concederá licencia económica con goce de sueldo en un plazo no mayor de tres días en un mes. El máximo de la licencia no podrá exceder de diez días en un año de labores siempre y cuando no estén ligados a periodos vacacionales y días de descanso. Se podrán otorgar los días lunes y viernes ligados a días de descanso previa justificación y solicitándolo con dos días de anticipación. Para aquellos trabajadores que laboren en horarios especiales el máximo de días será de tres al año.

Asimismo, los días a que se hace referencia no se otorgarán en forma retroactiva cuando se haya levantado acta administrativa por inasistencia o abandono de empleo.

5.- los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de diez días hábiles cada uno, en las fechas que elija el trabajador, conforme al calendario de vacaciones programadas por la Procuraduría.

6.-En caso de vacaciones escalonadas, se elaborarán los calendarios respectivos, tomando en cuenta las necesidades del servicio que presta la Procuraduría y las de los trabajadores.

7.- Los trabajadores que disfruten los periodos de vacaciones a que se refiere el artículo anterior, percibirán además de su salario, una prima vacacional del 30% sobre el sueldo presupuestal que le corresponde durante dichos periodos de acuerdo a lo que establece la Ley.

La prima a que se refiere el presente artículo, deberá ser cubierta antes del período vacacional.

8.- Los trabajadores no podrán negarse a disfrutar de sus vacaciones en los períodos que se señalen al efecto.

9.- Los trabajadores que al inicio o durante el período fijado para vacaciones estuvieron disfrutando de licencia por enfermedad, sea o no profesional, tendrán derecho a que estas vacaciones se les concedan una vez concluida su enfermedad y reanudadas las labores ordinarias, siempre y cuando acrediten esta circunstancia con incapacidad médica expedida a su favor por el ISSSTE, tal situación.

10.- Cuando por alguna circunstancia deban dejarse guardias, la Procuraduría las establecerá utilizando preferentemente los servicios de quienes no tengan derecho a vacaciones.

11.- Cuando por necesidades del servicio, un trabajador no pueda hacer uso de las vacaciones en los períodos señalados, las mismas se le otorgarán en el período inmediato posterior y por ningún motivo podrá suspenderse este derecho por más de una vez y en ningún caso los trabajadores podrán canjearlas a cambio de un doble salario.

8.-Riesgos de Trabajo

1.- En materia de riesgos de trabajo, se estará a lo previsto en la Ley del ISSSTE, la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente y al Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.- Se entiende por riesgos de trabajo, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores y que se origine con motivo del desempeño de su trabajo en los términos del artículo 34 de la Ley del ISSSTE.

3.- Los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales implican toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior o la muerte producida

repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

4.- Enfermedad profesional 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.

5.- Para prevenir riesgos de trabajo se observarán las siguientes disposiciones, además de las que la Procuraduría dicte:

I.- Se establecerá una Comisión de Seguridad e Higiene con igual número de representantes de la Procuraduría y del Sindicato, cuyas funciones además de las que señala su propio Reglamento, serán:

a).- Proponer las medidas adecuadas para prevenirlos.

b).- Vigilar el cumplimiento de las medidas que se tomen y mantener informadas a las autoridades respecto de quienes no las observen:

c).- Investigar las causas de los accidentes ocurridos, y

d).- Inspeccionar los centros de trabajo, sus condiciones y proponer las medidas adecuadas para proteger la vida y salud de los trabajadores.

Esta comisión será desempeñada dentro de las horas de trabajo y sin remuneración adicional.

II.- El titular proveerá lo necesario para que las instalaciones donde tengan que desarrollar sus actividades los trabajadores cuenten con las adaptaciones higiénicas convenientes indispensables para los mismos y disfruten de luz, ventilación y elementos climatológicos propios para su salud.

IV.- Los trabajadores deberán usar las herramientas y útiles de protección que se les proporcionen.

V.- En los lugares peligrosos de los centros de trabajo se fijarán avisos claros a los trabajadores para prevenir los riesgos y normar sus actos.

VIII.- los trabajadores deberán de comunicar de inmediato a sus superiores y a la Comisión de Seguridad e Higiene cualquier peligro o irregularidad que observen, que pudiera poner en peligro su salario o la de sus compañeros de trabajo o afectar el servicio encomendado.

6.- Cuando a consecuencia de un riesgo profesional un trabajador sufra una incapacidad parcial permanente, la Procuraduría, además de ser el conducto para el trámite de la indemnización correspondiente, le asignará las funciones que pueda desempeñar, siempre que no haya sido pensionado por incapacidad total permanente.

9.-Premios, Estímulos y Recompensas

1.- La Procuraduría otorgará semestralmente premios, estímulos y recompensas a los trabajadores que se distingan con su puntualidad, eficiencia, constancia y servicio relevante, de conformidad con lo establecido en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles y al Manual de Metodología implementado por la Procuraduría de fecha 30 de octubre de 1990.

I.- los estímulos consistirán en:

a).- Vacaciones extraordinarias hasta por 10 días por una vez al año, y

II.- Las recompensas consisten en:

a).- Premios en efectivo y Diploma.

2.- Los estímulos y recompensas que otorgue la Procuraduría serán anuales y consistirán en lo estipulado en el artículo 84, determinando la calidad en efectivo la Comisión Evaluadora que se instituya para éste fin con la intervención del Sindicato y

los representantes que designe el Titular y se otorgarán a los trabajadores que hayan realizado alguna de las siguientes acciones:

- a).- Desempeño sobresaliente de las actividades encomendadas;
- d).- Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de técnica jurídica;
- e).- Iniciativa valiosa o ejecución destacada en materia de financiamiento de proyectos o programas.
- f).- Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de sistemas de consumo, de mantenimiento de equipos, de aprovechamiento máximo de Recursos Humanos y Materiales y otras aportaciones análogas.

10.-Disposiciones Disciplinarias

1.- La falta de cumplimiento por parte de los trabajadores a las obligaciones que les impone estas Condiciones que no ameriten demandar el cese ante el Tribunal se sancionarán administrativamente.

Son sanciones administrativas:

- I.- Amonestación verbal;
- II.- Amonestación escrita;
- III.- Nota mala;
- IV.- Cambio de oficina y,
- V.- Suspensión en sueldo y funciones.

2.- Se comprende como amonestación verbal la reconvención al trabajador que incurra en faltas leves al cumplimiento de sus obligaciones, la cual se hará en forma privada por el jefe inmediato correspondiente.

Procede a aplicar dicha sanción cuando el trabajador incumpla lo dispuesto por las fracciones II, VII, VIII, XI, XIV, XVII, XVIII Y XXII del punto 1 del apartado 5 de estas condiciones.

3.- Se entiende como amonestación escrita, la observación o advertencia que se le haga por escrito a los trabajadores que incurran en el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo Noveno, punto 1 del apartado 5 fracciones VI, X, XX y XXI; 44 fracciones VI, XIV, XXII, XXIV y XXV de éstas condiciones, se aplicará a través de la Dirección General de Recursos Humanos, con intervención del trabajador afectado y de la r representación sindical, con copia a los intervinientes, al expediente del trabajador y a la Comisión de Escalafón.

4.- Se entiende como nota mala la constancia de demérito en la actuación de un trabajador y deberá consignarse por escrito ante el incumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo Noveno, artículos 43 fracción XVI; 44 fracciones II, III y XI, de éstas Condiciones y se aplicará a través de la Dirección General de Recursos Humanos, con la intervención del trabajador afectado y de la representación sindical con copia a los intervinientes al expediente del trabajador y a la Comisión de Escalafón.

5.- La suspensión en sueldos y funciones operará bajo las siguientes situaciones:

I.- La acumulación de cuatro amonestaciones por escrito, en el término de un año, dará origen a la suspensión de sueldo y funciones de 3 días de labores;

II.- La acumulación de cinco notas malas en el término de un año dará origen a la suspensión de sueldos y funciones de 5 días de labores y,

III.- La reincidencia en cualquiera de estas irregularidades durante el lapso establecido, dará lugar a sanciones hasta por ocho días de acuerdo a la magnitud de las faltas.

6.- Para dar cumplimiento al artículo anterior la Dirección General de Recursos Humanos, al aplicar la sanción deberán estar presentes la representación sindical y el trabajador afectado y se tomará en cuenta las circunstancias del caso, los antecedentes del trabajador, la gravedad de la falta, las consecuencias y la reincidencia en la misma.

Los antecedentes negativos o positivos serán tomados en cuenta desde la fecha de ingreso del trabajador a la Procuraduría. Las partes deberán ser notificadas con cuatro días de anticipación por escrito.

7.- La falta de puntualidad en la asistencia a las labores por tres veces en un mes o cuatro en dos meses, dará origen a la suspensión de un día de salario y funciones.

8.- Cuando el trabajador incurra en tres faltas consecutivas e injustificadas, será suspendido un día en sueldo y funciones.

11.-Prestaciones Sociales y Económicas.

1.- La Procuraduría concederá como día de descanso a las madres trabajadoras el día 10 de mayo de cada año, sin que éste sea transferible a otra fecha por ninguna causa.

2.- La Procuraduría, proporcionará obsequios para festejar el día 6 de enero y el día 30 de abril, así como el 10 de mayo y el fin de año.

3.- La Procuraduría, con participación del Sindicato, fomentará la cultura y recreación de los trabajadores proporcionando los implementos necesarios conforme a las disponibilidades presupuestales, coadyuvando asimismo al desarrollo de programas de cursos de verano para hijos de los mismos, así como programas turísticos.

4.- Los trabajadores que por prescripción del médico del ISSSTE, requieran usar prótesis dentales, ortopédicas o auditivas, tendrán derecho al 50% de su costo total, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y siempre que sean de fabricación nacional y presenten la factura correspondiente, haciendo extensiva esta prestación a los familiares de primer grado ascendentes y descendentes que dependan económicamente del trabajador.

5.- La Procuraduría proporcionará para las madres trabajadoras, servicio de guardería y el material didáctico y de apoyo que se utilice en el centro pedagógico, para niños desde los 45 días de nacido a los 6 años así como el transporte de regreso a su área de trabajo.

6.- A los trabajadores que presten sus servicios como conductores de vehículos de ésta institución, se les cubrirá el costo de la expedición de la licencia de manejo tipo "B".

7.- La Procuraduría proporcionará de acuerdo a la disponibilidad presupuestal una dotación de artículos escolares para cada uno de los hijos de los trabajadores que cursen el grado escolar de primero de primaria a tercero de secundaria.

8.- Los trabajadores que por prescripción del médico del ISSSTE requieran usar lentes, tendrán derecho al 50% de su costo total, siempre que sean de fabricación nacional y presenten la factura correspondiente.

9.- Se otorgará el equivalente a una quincena de sueldo a los trabajadores que no tengan falta alguna a sus labores en un año de servicios. No se tomarán en consideración para ésta prestación a los servidores públicos que hayan disfrutado días económicos.

10.- La Procuraduría otorgará la despensa de fin de año a cada trabajador con productos de primera necesidad.

4.4.- Ascensos de la Policía Judicial del Distrito Federal.

La base del ascenso de la Policía Judicial del Distrito Federal, lo encontramos en el título segundo artículo décimo del acuerdo A00/98, que a la letra dice: "Al servicio Público de Carrera en la Policía Judicial le corresponden los siguientes cargos:

I.- JEFE DE GRUPO: Para participar en el concurso de promoción y ser promovido al cargo de jefe de grupo, cuatro años como agente en la Policía Judicial del Distrito Federal

II.- COMANDANTE: Para participar en el concurso de promoción y ser promovido al cargo de Comandante, cinco años en la corporación, de los cuales dos años deberán ser en cargo de Jefe de Grupo.

III.- COMANDANTE EN JEFE: Para participar en el concurso de promoción y ser promovido al cargo de Comandante en Jefe, seis años en la corporación de los cuales dos deberán ser como Comandante”

Promoción.

La promoción a cargos superiores esta sujeta a la publicación de una **Convocatoria** que se difunde por lo menos con treinta días de anticipación, previo al proceso de evaluación.

Para la permanencia y promoción de los Servidores Públicos de carrera se toman en cuenta los siguientes aspectos:

- La antigüedad en cada cargo y antecedentes en el Servicio;
- Los meritos y eficiencia demostrados en el desempeño de su cargo;
- Los cursos de actualización y especialización seguidos por el servidor público, los resultados obtenidos en los mismos; y
- Los antecedentes administrativos relevantes.

El concurso de promoción comprende las siguientes evaluaciones:

Examen de conocimientos escrito.- Previo a la aplicación de este examen se proporciona a los aspirantes en el concurso una guía de estudios.

Entrevista personal.- Se realiza por un sínodo integrado por servidores públicos sustantivos de la Institución, de amplia experiencia y reconocido prestigio ante un representante de la Contraloría Interna.

Investigación de antecedentes penales administrativos y laborales: Como parte del proceso de selección, el Instituto realiza una investigación de antecedentes en las diversas áreas de la Procuraduría, a efecto de confirmar que los aspirantes cubran con los requisitos que establece la ley.

Visita al área de trabajo: En estas visitas se realizan entrevistas con los superiores jerárquicos, así como a los compañeros de trabajo de los participantes para evaluar lo siguiente:

- Desempeño laboral,
- Disposición,
- Eficiencia; y
- Productividad.

En nuestra opinión las bases para los ascensos de la Policía Judicial del Distrito Federal, es correcta en cuanto a los requisitos que deben cubrir los aspirantes esto en aras de que el personal de esta área este preparado y así desempeñe su función de manera eficiente y acorde con lo que reclama la sociedad,

Sin embargo de las convocatorias que se expiden de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal a través del Instituto de Formación Profesional, consideramos que ya no deberían plantearse los requisitos de escolaridad como

haber aprobado el nivel medio superior o superior, o en su caso, haber ingresado a la institución antes del 24 de diciembre de 1986

A nuestro juicio sería conveniente que los ascensos se dieran al personal que cubra con una carrera universitaria para asegurar el éxito de los objetivos que plantea la multicitada Institución.



**PROCURADURIA GENERAL DE
JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
A TRAVÉS DEL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL**



Con fundamento en los artículos 21 y 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; 29, 30 y 31 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal; 24, 28, 29, 32,33,35, 41 y 43 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 78, 79, 82, 84, 85, 95, 96, 97, 100 y 103 de su Reglamento, que señalan ,los requisitos bases y lineamientos relacionados con la publicación y difusión de convocatorias y sobre la formulación, regulación y desarrollo del Servicio Publico de Carrera ; los artículos 3, 4, 5, 6, y 15 del Acuerdo A/004/98 por el que se establecen las bases de organización y funcionamiento del Instituto de Formación Profesional y los acuerdos del comité de Profesionalización de fechas 23 de febrero y 23 de marzo de 2005 por los que se autoriza la publicación de la convocatoria para el concurso de promoción, se emite la presente:

CONVOCATORIA

AL CONCURSO DE PROMOCION PARA LA OCUPACION DE 4 PLAZAS DE JEFE DE GRUPO, 1 DE COMANDANTE Y 1 DECOMANDANTE EN JEFE DE LA POLICIA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL, DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES:

BASES

PRIMERA. PLAZAS DISPONIBLES.- La presente convocatoria tiene como propósito la ocupación de 4 plazas de Jefe de Grupo, 1 de Comandante y 1 de Comandante en Jefe de la Policía Judicial del Distrito Federal, pertenecientes al Servicio Publico de Carrera y será difundida durante 30 días en coordinación con la Jefatura General de la Policía Judicial del Distrito Federal y la Dirección General de Comunicación Social.

SEGUNDA. CONCURSO PARA LA OCUPACION DE LAS PLAZAS.- Las plazas se ocupara mediante concurso de promoción, previo cumplimiento pleno de los requisitos señalados en la presente convocatoria.

TERCERA. REQUISITOS.-Podrán concursar los Agentes Jefes de Grupo y Comandantes de la Policía Judicial del Distrito Federal, que reúnan los siguientes requisitos:

1. Para participar en el concurso de promoción al cargo de Jefe de Grupo, los aspirantes deberán desempeñar el cargo de Agente de Policía Judicial y acreditar una antigüedad mínima de cuatro años en el mismo;
2. Para participar en el concurso de promoción al cargo de Comandante los aspirantes deberán contar con una antigüedad mínima de cinco años en la Institución, de los cuales dos deberán de ser como Jefes de Grupo;
3. Para participar en el concurso de promoción al cargo de Comandante en Jefe, los aspirantes deberán contar con una antigüedad mínima de seis años en la Institución, de los cuales dos deberán ser como Comandante;

Para los tres cargos deberán:

4. Pertenecer al Servicio Público de Carrera de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal;
5. Tener estudios concluidos y aprobados de nivel medio superior o superior, o en su caso haber ingresado a la Institución antes del 24 de diciembre de 1986;
- 6.- Ser de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral;
7. No tener procedimiento administrativo instruido en su contra, del cual pudiera desprenderse una sanción grave;
- 8.- No encontrarse suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado administrativamente por resolución firme; como servidor publico en los términos de las normas aplicables.
9. Contar con el perfil medico y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales;
10. No hacer uso ilícito de sustancia psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo,
11. De preferencia, cuenten con cursos relacionados con el área policial o jurídico- penal, reconocimientos, premios o estímulos por su desempeño sobresaliente en la Institución.

CUARTA. DOCUMENTACION REQUERIDA.- Los siguientes documentos que se solicitan deberán presentarse en original y dos copias, a partir de la publicación de esta convocatoria y hasta el día 11 de mayo del presente año, de lunes a viernes y en un horario de 09:30 a 14:30 horas en la Dirección de Reclutamiento y Selección del Instituto de Formación Profesional.

1. Solicitud de inscripción que será proporcionada por el Instituto de Formación Profesional (contra entrega de documentación completa);
2. Constancia expedida por la unidad administrativa a la que este adscrito, que indique la fecha de ingreso a la Institución, antigüedad en el puesto actual y las dos últimas áreas de adscripción (anexar documentación que acredite la antigüedad en la Institución);
3. Comprobante del último grado de estudios (Certificado de estudios de nivel medio superior o historia académica de estudios de Licenciatura. En caso de haber ingresado a la Institución antes del 24 de diciembre de 1986, certificado de secundaria);
4. Currículo vite actualizado en su caso, con fotocopia de la documentación comprobatoria de cursos relacionados con el área policial o jurídico- penal (engrapado sin engargolar);
5. En su caso, documentación que acredite reconocimientos, premios o estímulos recibidos por el desempeño de su función;
6. Dos fotografías a color, recientes, tamaño infantil (sin aretes y orejas descubiertas).

NOTA IMPORTANTE: Solo se entregara ficha de inscripción aquellos interesados que presenten **LA DOCUMENTACION COMPLETA** y cumplan con todos los requisitos. Contra la entrega de documentación se proporcionara solicitud de inscripción, guía de estudios y bibliografía correspondiente. La documentación de documentos apócrifos o falsedad en la información será causa de baja definitiva del presente concurso de promoción. Todo documento alterado se remitirá a las autoridades correspondientes para los efectos legales a que haya lugar (artículo 339 del nuevo Código Penal para el Distrito Federal).

QUINTA: PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.- Con fecha 13 de mayo de 2005 se realizara, en el Instituto de Formación Profesional, una reunión para informar a los aspirantes sobre el procedimiento a seguir durante el concurso en la aplicación de exámenes y evaluaciones se vigilara absoluta imparcialidad y transparencia; mismos que se realizaran las siguientes fechas:

- ✓ Examen de conocimientos generales que se llevara acabo el 19 de mayo de 2005, y que comprenderá entre otros los siguientes temas:

Marco Jurídico para la actuación de la Policía Judicial.

- Panorama general de Derecho Constitucional
- Panorama general del Derecho Procesal Penal
- Atribuciones y funciones de la Policía Judicial
- Aspectos básicos del delito y su relación con el trabajo policial
- El trabajo policial en el marco de las responsabilidades de los servidores públicos

Investigación científica de delitos

- Metodología de la investigación científica
- Criminalística

Organización y Estructura de la PGJDF

- Estructura orgánica de la PGJDF
- Estructura orgánica de la Jefatura General de la Policía Judicial
- Estructura y funciones de las Coordinaciones Territoriales de Seguridad Publica y Procuración de Justicia.

Técnicas y Tácticas Policiales

JEFE DE GRUPO	COMANDANTE	CMDTE. EN JEFE
Armamento	Armamento	Armamento
Uso de la Fuerza	Uso de la Fuerza	Uso de la Fuerza
Planeacion operativa	Inteligencia Policial	Inteligencia Policial
	Modus Operandi	Modus Operandi
	Planeacion operativa	Planeacion operativa
		Mando y Gestión
		Policial

Redacción de informes policiales

- Generalidades de los informes policiales
- Estructura para la elaboración de informes
- Informes ministeriales
- Informes judiciales
- Informes a la superioridad

- ✓ Examen psicometrico 2 de junio de 2005
- ✓ Valoración medica 6 de junio de 2005
- ✓ Evaluación de desempeño, se realizara del 2 de junio al 23 de junio de 2005. Esta evaluación considera la responsabilidad, liderazgo, toma de decisiones y compromiso institucional.
- ✓ Entrevista personal que se realizara ante paneles integrados por representantes de los servicios de la Institución, previa autorización del Comité de Profesionalización del Instituto de Formación Profesional. La entrevista se realizará en dos partes, la primera para evaluar aspectos relativos a la aplicación de conocimientos teóricos en su desempeño, con base en el marco jurídico y la segunda para valorar las aptitudes y actitudes para el cargo que se aspira, la cual se realizara del 16 al 24 de junio de 2005.

Nota: Como parte de las evaluaciones, se tomara en cuenta los antecedentes laborales, administrativos, profesionales y de conducta, de los aspirantes.

SEXTA. ASIGNACION DE PLAZAS VACANTES.- Los aspirantes que obtengan las calificaciones aprobatorias más altas en las evaluaciones que se practiquen, ocuparán las plazas disponibles en orden descendente de acuerdo a posniveles mínimos establecidos por la Institución y serán promovidos al cargo de Jefe de Grupo, Comandante y Comandante en Jefe de la Policía Judicial.

En caso que durante el proceso de de promoción se generen vacantes en plazas de Jefes de Grupo, Comandantes y Comandantes en Jefe, éstas serán consideradas para su ocupación entre las personas que aprueben el presente concurso, en orden descendente, inmediatamente después de los ganadores.

Los servidores públicos que obtengan la promoción, deberán incorporarse a un curso de actualización que se llevará acabo del 4 al 15 de julio de 2005 en el Instituto de Formación Profesional.

SEPTIMA. PERCEPCIONES CORRESPONDIENTES A LAS PLAZAS VACANTES.-

Quines aprueben las evaluaciones y sean seleccionados para ocupar los cargos de Jefe de

Grupo, Comandante y Comandante en Jefe recibirán la percepción mensual correspondiente, con base en el tabulador oficial del Gobierno del Distrito Federal.

OCTAVA. FUNCION Y RESPONSABILIDADES.- Las determinadas en los artículos 21 y 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, 17 de la Ley de Seguridad Publica del Distrito Federal, 24 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, 85 y 88 de su reglamento y demás disposiciones aplicables.

NOVENA. DISPOSICIONES GENERALES:

- a) Se requiere la presencia del aspirante durante todo el proceso de reclutamiento y selección.
- b) En caso de no cumplir con todos los requisitos establecidos en la presente convocatoria, no se otorgará el derecho a participar en el concurso de promoción.
- c) Los aspirantes deberán presentarse a los exámenes con la ficha de identificación que proporciona el Instituto de Formación Profesional
- d) El horario de actividades se dará a conocer durante el proceso, cualquier cambio será notificado con anticipación.
- e) En caso de que los aspirantes no se presenten en las fechas y horarios programados para las evaluaciones de la presente convocatoria, será motivo de baja del concurso y no podrán continuar en el mismo.
- f) Los exámenes son eliminatorios.
- g) La publicación de resultados intermedios indicara el nombre de las personas que tendrán derecho a continuar en la siguiente etapa del proceso.
- h) Las determinaciones que se tomen durante el procedimiento, así como los resultados del concurso, serán inapelables.
- i) El Instituto de Formación Profesional, con el acuerdo de del Comité de Profesionalización definirá los criterios de evaluación para el cargo que se convoca.
- j) La Institución se reserva el derecho de declarar plazas vacantes, en caso de cumplirse con los parámetros de evaluación descritos en la presente convocatoria.
- k) Los aspirantes se ajustaran a los lineamientos y al Reglamento escolar del Instituto de Formación Profesional.

- l) Toda situación que no se contemple en la presente convocatoria será resuelta por las autoridades del Instituto de Formación Profesional con acuerdo del Comité de Profesionalización.
- m) El procedimiento se llevara a cabo en el Instituto de Formación Profesional, ubicado en 4º y 5º cerrada de Avenida Jardín s/n, Col. Ampliación Cosmopolita, Delegación Azcapotzalco.
- n) En caso de requerir mayores informes dirigirse a los teléfonos, 5345-5913, 5345-5911,53455908 y en la red 11709, o presentarse en las oficinas de la Dirección de Reclutamiento y Selección del Instituto, ubicada en la dirección señalada anteriormente, en horario de 09:30 a 14:30 hrs.

TODO EL PROCEDIMIENTO ES GRATUITO

Ciudad de México a 11 de abril de 2005

4.5.- Derechos de la Policía Judicial del Distrito Federal

Resulta conveniente, a nuestra opinión, que los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal deben tener los mismos derechos que los trabajadores de base, pues son trabajadores que realizan funciones de trascendencia en la vida de la institución

- Percibir el salario que le corresponda de acuerdo con el puesto que ocupen y conforme al desempeño de sus funciones, en términos de la Ley y de las presentes condiciones;
- Recibir la remuneración adicional que le corresponda cuando trabajen horas extraordinarias, conforme a lo establecido por la Ley dentro de los treinta días siguientes a la fecha de haberlas laborado;
- Ser inamovibles en su empleo, en los términos de estas Condiciones y de la Ley;
- Participar en los concursos y movimientos con forme al Servicio Publico de Carrera
- Disfrutar en los términos de la Ley de licencias, vacaciones o descansos;
- Recibir estímulos y recompensas conforme a las disposiciones legales y a las de estas Condiciones;
- Recibir instrucción y capacitación dentro de sus horas de trabajo para realizar eficientemente las labores que tengan encomendadas y disfrutar de los beneficios del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría, así como de los programas de capacitación y preparación implementados por la Comisión Mixta de Capacitación, previa programación y calendarización de la Dirección General de Recursos Humanos;
- Ocupar al reanudar sus labores el puesto desempeñado y que justificadamente haya dejado de atender;

- Recibir las indemnizaciones y demás prestaciones que le correspondan por los riesgos o enfermedades profesionales, conforme a las Leyes de la materia;
- Recibir trato cortés y respetuoso por parte de sus superiores;
- Desarrollar las labores que estén acordes con su capacidad física y sin perjuicio de sus emolumentos, en caso de incapacidad parcial, temporal o permanente;
- Participar en eventos deportivos y cívicos organizados por la Procuraduría y el Sindicato y recibir, los implementos necesarios para tal fin;
- Permutar su adscripción, sin modificación del nombramiento y categoría escalafonaria, previo el trámite correspondiente, en los términos de estas Condiciones;
- No ser afectados en sus derechos por el cambio de funcionarios de la Procuraduría, y
- Percibir el pago adicional correspondiente, cuando trabajen en día de descanso obligatorio, cubriéndolo la Procuraduría.

CONCLUSIONES

Primera: La historia nos ha enseñado que el trabajador siempre ha estado en constante disputa por alcanzar mejores niveles de vida, es así como nace el Derecho Laboral Burocrático que se asientan en el artículo 123 de Nuestra Carta Magna, en la que se separan los trabajadores en general apartado "A" y a los trabajadores al Servicio del Estado apartado "B", que fue para distinguirlos. Esto significó un gran logro en esos tiempos.

Segunda: Como podemos observar, la creación de los principales ordenamientos jurídicos en materia laboral que actualmente nos rigen (Artículo 123 Constitucional, Ley Federal del Trabajo y Ley de Trabajadores al Servicio del Estado) desde su inicio ha presentado varias lagunas que han tenido que ser subsanadas mediante reformas posteriores y apegarse a las necesidades actuales; pero aún falta mucho por hacer. En lo que respecta a nuestro tema, consideramos que como se encuentra regulado actualmente, principalmente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 en su apartado "A", es adecuado, aunque la teoría discrepa mucho de la práctica.

Tercera: Por otra parte, la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, presenta una gran ausencia de técnica jurídica, al menos en lo que se refiere a nuestro tema, ya que no regula de manera adecuada lo referente a las relaciones colectivas laborales de este tipo de trabajadores, como lo pudimos observar en el desarrollo de nuestro trabajo.

Cuarta: Ahora bien, el hacer una distinción entre los trabajadores en general y los trabajadores al servicio del Estado, conlleva a una falta de justicia social en las relaciones colectivas que se dan en nuestro país, puesto que si consideramos a ésta última, como una aspiración de los seres humanos para mejorar las condiciones de

vida de los trabajadores en general, sin que exista distinción alguna, estamos contraviniendo sus fines.

Quinta: En lo que se refiere a los trabajadores de confianza, de acuerdo con la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, según el artículo 70 de la misma, no pueden formar parte de los sindicatos y no está abierta la posibilidad de que ellos formen los suyos, ya que solo puede haber un sindicato por Dependencia.

Sexta: Los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal, son trabajadores de confianza al servicio del Estado, sus derechos y obligaciones están contemplados en el apartado B del artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.

Séptima: El Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, es un órgano desconcentrado de la citada Dependencia, dentro de las atribuciones, están las relacionadas con la profesionalización, capacitación, adiestramiento y actualización que deben recibir los servidores públicos que dependen de la Procuraduría, especialmente los agentes de la Policía Judicial que es considerado personal sustantivo.

Octava: En virtud de que los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal carecen de una estabilidad en el empleo, debido a las normas jurídicas que regulan su situación laboral, la principal propuesta que se hace, es con el propósito de brindarles a dichos servidores una mayor estabilidad, para tal efecto es necesario que desde su ingreso a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal se les otorgue un nombramiento definitivo, siempre y cuando cumplan los requisitos que sean necesarios para acreditar la calidad moral y el profesionalismo que debe esperarse de este grupo de servidores públicos en los que la sociedad deposita su seguridad.

Novena: Consecuentemente, no debe haber una asignación provisional como lo señala el artículo 38 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, sino que la designación habrá de ser definitiva, pero después que se satisfagan los requisitos, que en la especie, están mencionados en el artículo 35 del ordenamiento legal antes invocado.

Décima: Del precepto mencionado consideramos que dos de sus fracciones deben ser modificadas, concretamente la III y V, toda vez que la primera de ellas señala que es suficiente “poseer grado de escolaridad mínimo de preparatoria o grado equivalente”, lo cual es incorrecto ya que sería indispensable que los agentes de la Policía Judicial contaran con estudios profesionales y acreditaran cursos específicos, para tener la especialización requerida. La fracción V establece como requisitos “haber aprobado el curso de ingreso y los cursos de formación inicial o básica que imparta el Instituto de Formación Profesional u otras instituciones, cuyos estudios sean reconocidos por el Instituto”. También lo anterior es criticable, a nuestro juicio, ya que no basta un curso de formación básica de cuando menos seis meses o un año según lo determine el propio Instituto, para ingresar a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, como agentes de la Policía Judicial. Por lo que proponemos la Licenciatura de cuando menos de cuatro años.

Décimo Primera: Por tanto se propone eliminar los requisitos contenidos en las fracciones III y V del artículo 35 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, y en lugar de ellos exigir que para ser agente de la Policía Judicial, debe realizarse una Carrera Profesional, que al efecto se implemente en los planes de estudios. Así, quienes acrediten todos los estudios correspondientes y además cumplan con los requisitos exigidos por la Ley, podrán tener una designación definitiva desde su ingreso a la Procuraduría General de Justicia.

Décimo Segunda: El Instituto de Formación Profesional debe seguir funcionando para impartir cursos específicos y de especialización para que una vez que ingresen los Agentes de la Policía Judicial de la Procuraduría General de Justicia del Distrito

Federal, obtengan la capacitación y adiestramiento necesario para desempeñar funciones muy concretas de mucha responsabilidad por estar implicadas la vida misma de los agentes y de otras personas.

Décimo Tercera: De igual manera, el Instituto de Formación Profesional debe desempeñar una tarea fundamental, consistente en el diseño de perfiles profesionales que servirán para la selección del personal que estará obteniendo los nombramientos definitivos para ingresar a la Procuraduría. Concluimos que esto es básico, toda vez que si desde un principio se hace una adecuada selección de los servidores públicos, es mas probable que se obtenga éxito en los objetivos planteados, sobre todo si tomamos en consideración que la Procuración de Justicia está determinada por el personal idóneo con el que cuenta.

Décimo Cuarta: Si los aspectos que proponemos se cumplen, habrá mayor seguridad pública, se cumplirá con los principios rectores de la procuraduría, ya que se contará con el personal debidamente capacitado para ello, quien a su vez se verá beneficiado con una mayor estabilidad laboral, asimismo será necesario que haya una mejora sustancial en su salario o integración del llamado bono de disponibilidad al sueldo ya que se estará contratando a verdaderos profesionistas en lugar de tener a “simples servidores públicos de confianza improvisados”.

Décimo Quinta: Se propone que en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se establezca un capitulo en especifico que contemple la relación laboral de los agentes de la Policía Judicial, toda vez que no podemos dejar de reconocer el carácter de trabajadores que tiene el grupo de servidores públicos antes referidos, pues de lo contrario se incurria en desigualdades y falta de estabilidad en su empleo.

Décimo Sexta: Indudablemente, la propuesta que se hace implica un mayor presupuesto por parte del Gobierno, pero ningún sacrificio que se haga al respecto será en vano, en virtud de que el beneficio no será solamente para los agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal, sino, para toda la sociedad que vive o trabaja en

esta Entidad, que se verá beneficiada con mayores resultados del personal profesional que se encarga de la investigación, y persecución de los delitos, así, como de una mayor seguridad pública.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel: Derecho Burocrático Mexicano. Porrúa, México, 1995
- 2.- ACOSTA ROMERO, Miguel: Teoría General del Derecho Administrativo, Tercera edición, Porrúa, México, 1979.
- 3.- BORRELLI NAVARRO, Miguel: Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1992.
- 4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto: Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1989.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, Trillas, México, 1993.
- 6.- CANTON MOLLER, Miguel: Derecho del Trabajo Burocrático, Segunda edición, Porrúa, México, 1991.
- 7.- DAVALOS, José: Derecho del Trabajo 1, Quinta edición, Porrúa, México, 1994.
- 8.- DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México 1998
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo 1, Octava edición, Porrúa, México, 1991.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo 1, Sexta edición, Porrúa, México, 1980.
- 11.- Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Novena edición, Porrúa, México, 1996.
- 12.- FERNANDEZ RUIZ, Jorge: Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, en Actuación Jurídica, 1994 UNAM, México, 1994

- 13.- GOMEZ DE SILVA, Guido: Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española, Fondo de Cultura Económica, México, 1988.
- 14.- GUERRERO, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo, Décima Octava edición, Porrúa, México, 1990.
- 15.- LARA SAENZ, Leoncio: Hacia un Nuevo Ministerio Público. Los Grandes Problemas Jurídicos, Recomendaciones y Propuestas, Porrúa, México, 1995.
- 16.- MORA ROCHA, J. Manuel: Elementos Prácticos del Derecho Burocrático, Pac, México, 1992
- 17.- MORALES SALDAÑA, Hugo Italo: La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987
- 18.-MORALES PAULINI, Carlos: Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995.
- 19.- MUÑOZ RAMON, Roberto: Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1993.
- 20.- RUSSOMANO MOZART, Víctor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa 3ª Edición, UNAM, México, 1983.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1982.

LEGISLACIÓN

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tomo II, Octava edición, Porrúa, México, 1995.

2.- Ley Federal del Trabajo Comentada, TRUEVA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Becerra, Sexagésima Segunda edición, Porrúa, México, 1991.

3.- Ley Federal del Trabajo Tematizada, CAVAZOS FLORES, Baltasar, Quinta edición, Trillas, México, 1984

4.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Delma, México, 1997.

5.- Ley Federal de Seguridad Pública del Distrito Federal, Publicación del Gobierno del Distrito Federal, 1998.

6.- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, Delma, México, 1997.

7.- Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Diario Oficial de la Federación, 30 de abril de 1996.

8.- Reglamento de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Diario Oficial de la Federación, 17 de julio de 1996.

OTRAS FUENTES

1.- GACETA DEL SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION , Octava Época, Cuarta Sala, Tomo 76, abril de 1994, Tesis 4ª/J 9/94.

2.-PODER EJECUTIVO FEDERAL, Programa de Procuración de Justicia del Distrito Federal 1995-2000, Publicación de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, 1996.

3.-REAL ACEDEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Tomo I, Vigésima edición, Espasa-Calpe, España, 1984.

4.- SEMANARIO JUDICIAL DELA FEDERACION, época Sexta y Séptima, Cuarta Sala, Tomo 73 y 151-156, Quinta Parte.