



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN**

**“TRANSGRESIÓN COSTITUCIONAL A LOS DERECHOS SOCIOLABORALES
DE LOS ELEMENTOS DE LA POLICÍA AUXILIAR DE LA CIUDAD DE
MÉXICO”**

SEMINARIO DE TITULACIÓN COLECTIVA

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:
DIEGO JULIETTE TORRES MANZANO**

**ASESOR:
MARTHA LETICIA RAMÍREZ ZAMORA**



Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México 2021



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:

Me gustaría agradecer a mis abuelos, por ser los pilares en la construcción de este sueño.

A mis padres Salvador Torres y Martha Manzano, por guiar mis pasos y no permitirme decaer, por su apoyo y esfuerzo para hacer tangible esta meta.

También quiero agradecer a la Universidad Nacional Autónoma de México por brindarme los recursos necesarios para mi formación e investigación.

A mi asesora, la apreciable Maestra Martha Leticia Ramírez Zamora, quien con sus conocimientos y dedicación guio mis pasos para alcanzar los objetivos que buscaba.

Por último, quiero agradecer a mi hermana Naghaby, por ser un impulso para continuar, a mi familia, por sus consejos, a Gerardo, por ser una motivación para vencer mis miedos y a Marco Antonio, apreciable colega y compañero de vida por creer en mí.

**TRANSGRESIÓN CONSTITUCIONAL A LOS DERECHOS
SOCIOLABORALES DE LOS ELEMENTOS DE LA POLICÍA AUXILIAR DE
LA CIUDAD DE MÉXICO**

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.....I

CAPÍTULO 1

PANORÁMA DE LA POLICÍA AUXILIAR Y DERECHOS LABORALES

1.1 NOCIONES DE LA POLICÍA AUXILIAR.....	1
1.2 CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA AUXILIAR	6
1.3 DERECHOS LABORALES Y LA IMPORTANCIA DE SU APLICACIÓN	8

CAPÍTULO 2

**DISPISICIONES JURÍDICAS SOBRE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES
DE LOS ELEMENTOS DE LA POLICÍA AUXILIAR DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

2.1 PRERROGATIVAS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	13
2.2 LEGISLACIÓN APLICABLE A LOS POLICÍAS AUXILIARES EN MATERIA LABORAL.....	17
2.3 JURISPRUDENCIAS Y SENTENCIAS EN EL ÁMBITO NACIONAL.....	24

CAPÍTULO 3

**DISCRIMINACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LOS
POLICÍAS AUXILIARES DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

3.1 VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES A LOS ELEMENTOS DE LA POLICÍA AUXILIAR DE LA CIUDAD DE MÉXICO	28
3.2 PROPUESTA PARA INSTAURAR PRERROGATIVAS MÍNIMAS QUE DEBERÍA CONTENER LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS PARA SALVAGUARDAR LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LOS MIEMBROS DE LA POLICÍA AUXILIAR DE LA CIUDAD DE MÉXICO.....	38

CONCLUSIONES44

FUENTES CONSULTADAS45
ANEXO I47
ANEXO II61
ANEXO III.....65

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Transgresión constitucional a los derechos sociolaborales de los elementos de la policía auxiliar de la Ciudad de México” tiene como objetivo general plasmar la realidad de la situación en la que se encuentran los elementos de la Policía Auxiliar, retratando un poco de su labor, sus vivencias, pero sobre todo las condiciones en las que prestan sus servicios en contraste con el contenido de las pautas normativas aplicables.

Dentro de los siguientes párrafos es de observarse diferentes metodologías con un fin específico, es de puntualizar que como base se utilizó un método deductivo-analítico-cronológico, yendo de lo general a lo particular y analizando por partes cada uno de los elementos de investigación, por lo que en el capítulo 1, que tiene como propósito establecer un panorama de los policías, su seguridad social y la importancia de los derechos sociolaborales, se recurrió al método histórico para comprender la naturaleza de los Policías Auxiliares, establecer el motivo de la creación de la Caja de Previsión Social de la Policía Auxiliar (CAPREPA) y conocer sobre los derechos laborales y su importancia.

En el capítulo 2, se hicieron determinaciones basadas en un análisis normativo, para el cual la metodología aplicable fue la jurídica, mediante la cual se escudriñó en la Constitución Política Mexicana, leyes enfocadas a los derechos laborales y normatividad enfocada a la Policía Auxiliar. Para obtener una mayor eficiencia se utilizó el método comparativo con el propósito de obtener una mayor visión del derecho laboral, confrontando entre si la normativa antes mencionada y además en puntos específicos con tratados de los que el Estado Mexicano es parte. Así mismo se expusieron argumentos en las cuales se dejó entrever que la normatividad actual no permite garantizar la protección a los derechos mínimos laborales de los que toda persona debe gozar.

Una vez realizado lo anterior, en el capítulo 3, con la intención de obtener un acercamiento a la realidad más allá de lo que establece la ley, se realizó un estudio

de casos, para lo cual se entrevistó a elementos de dicha corporación buscando un contacto con lo que sucede dentro de su trabajo, saber sus necesidades, preocupaciones y su visión sobre esa labor tan importante que realizan.

Posteriormente con lo obtenido entre lo dicho por los policías y lo establecido en los diversos ordenamientos jurídicos (lo que es y lo que debería de ser), se recurrió al método sintético para finalmente buscar una probable solución jurídica en la cual no solo los policías sean beneficiados, sino que también el Estado pueda disfrutar del beneficio, al combatir la corrupción, contar con elementos policiacos capaces de servir y brindar sus funciones de manera óptima y que de la misma manera, los ciudadanos podamos sentirnos seguros con nuestros policías.

CAPÍTULO 1

PANORÁMA DE LA POLICÍA AUXILIAR Y DERECHOS LABORALES

Este capítulo busca establecer los conceptos básicos que servirán de guía para profundizar en el tema central de esta investigación, a fin de poder iniciar con la contextualización del contenido y construir la directriz necesaria para una mejor comprensión y sensibilidad en el tema.

1.1 Nociones de la Policía Auxiliar

Con el propósito de obtener una mayor comprensión, en este apartado se busca tener si no una definición al menos un concepto de lo que es policía, para una vez obtenida una idea general pasar a uno de los términos principales de esta investigación, la Policía Auxiliar.

“La Real Academia Española establece las siguientes acepciones para el término policía: Del latín *politia* “organización política, gobierno” y este del griego *πολιτεία* politeía.

1. f. Cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas.
2. f. Buen orden que se observa y guarda en las ciudades y repúblicas, cumpliéndose las leyes u ordenanzas establecidas para su mejor gobierno.”¹

Entrando en materia “Raymond Guillien y Jean Vincent, establecen que se entenderá como policía administrativa: conjunto de medios jurídicos y materiales que tienen por objeto asegurar el mantenimiento de la tranquilidad, la seguridad y la salubridad públicas. Policía judicial: organismo que tiene por misión comprobar las infracciones, recoger las pruebas, buscar a los autores y una vez iniciada la investigación, ejecutar las comisiones de las autoridades de

¹ Real Academia Española. <https://dle.rae.es/srv/fetch?id=TWOnNm4> consultada: 10 de septiembre de 2019 a las 19:40hrs.

instrucción.”² “En el ordenamiento mexicano, su sentido propio corresponde a la de los cuerpos de seguridad pública encargados de la prevención e investigación de los delitos y las faltas, en auxilio del Ministerio Público y los tribunales judiciales.”³

Una vez revisados diccionarios, en primera instancia uno común y posteriormente dos jurídicos, se entrara en contexto, analizando lo que establecía la Ley de Seguridad Pública de la Ciudad de México (actualmente abrogada), en ella se encontraban las bases para la prestación de dicho servicio y se podría conceptualizar como aquella asistencia correspondiente en forma exclusiva al Estado, que tiene por objeto mantener el orden público, proteger la integridad física de las personas así como sus bienes, prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía, colaborar en la investigación y persecución de los delitos, además auxiliar a la población en caso de siniestros y desastres.

Además, dicho ordenamiento establecía que la Policía de la Ciudad de México estará integrada por la Policía Preventiva y la Policía Complementaria, esta última estará conformada por la Policía Auxiliar, la Bancaria e Industrial y las demás que determine el reglamento correspondiente.

El Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal establecía que la Policía Complementaria mediante el pago de una contraprestación proporcionará los siguientes servicios:

² GUILLIEN Raymond, VINCENT Jean. Diccionario Jurídico, Temis S.A., Bogotá-Colombia 2001, págs. 301-302.

³ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo P-Z, Porrúa, México 1999, pág. 2454.

*SERVICIOS**USUARIOS*

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Custodia</i> • <i>Vigilancia</i> • <i>Guardia</i> • <i>Seguridad de personas</i> • <i>Seguridad de bienes</i> • <i>Seguridad de valores</i> • <i>Seguridad de Inmuebles</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencias • Entidades • Órganos de los Poderes de la unión Federales y de la Ciudad de México, • Órganos autónomos federales y • Órganos autónomos locales • Personas físicas • Personas morales
--	---

Además de los antes mencionados cuando el Secretario de Seguridad Pública lo ordene, también podrá desempeñar funciones de mantenimiento del orden en la vía pública, así como de apoyo en labores de vigilancia, patrullaje o seguridad vial y tránsito.

La Policía Complementaria tendrá las siguientes modalidades en los servicios que proporcione:

- *En el interior de inmueble.*
- *En el exterior de inmuebles.*
- *De custodia de bienes y valores en tránsito.*
- *De guardia y seguridad personal.*

La Policía Auxiliar de la Ciudad de México

- *Es una corporación policiaca dependiente de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC-CDMX)*
- *Forma parte de la policía complementaria.*
- *Proporciona servicios especializados de seguridad y vigilancia a empresas públicas y privadas, dependencias del Gobierno Federal y local.*

- *Custodia en el traslado de bienes y personas, así como en instalaciones estratégicas como hospitales, bancos, aeropuertos, entre otros.*
- *Las funciones sustantivas de la Corporación estriban en proporcionar servicios de protección y vigilancia a las personas físicas y morales de los sectores público y privado, a cambio de una contraprestación en numerario,*
- *Coadyuvar con la Secretaría de Seguridad Ciudadana, en los operativos que ésta disponga, a fin de preservar el orden en la vía pública.*

“Procura prestar un servicio eficiente, cubriendo todas las demandas de sus usuarios, así como lograr una buena imagen ante la ciudadanía a través del apoyo oportuno en requerimientos de seguridad pública, con honradez, transparencia y lealtad a la Corporación. Busca planear, organizar, dirigir y controlar la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia que ofrece a través de métodos operativos y de inteligencia policial que satisfagan las necesidades de los usuarios, bajo el régimen de cuerpo complementario de seguridad pública, con un esquema de eficiencia y eficacia con niveles óptimos de desarrollo, competitividad y rentabilidad.”⁴

“Tiene como objetivo institucional mantener a la corporación en un servicio constante, leal y eficaz para la sociedad, cumpliendo con la constitución, las leyes y reglamentos establecidos bajo el Lema: "Honestidad, Lealtad y Trabajo". Honra el otorgamiento por parte de la Secretaría de la Defensa Nacional de la Licencia Oficial Colectiva No. 6 de Portación de Armas de Fuego. En cumplimiento a la Ley Federal de Armas de Fuego, practica a sus elementos en tiempo y forma los exámenes psicológicos y toxicológicos reglamentarios. Como cuerpo armado policial todos los elementos de la Policía

⁴ Vid. Policía Auxiliar. www.ssc.cdmx.gob.mx/organizacion-policial/policia-complementaria/policia-auxiliar consultada: 11 de septiembre de 2019 a las 23:16 hrs.

Auxiliar están integrados al Registro Nacional del Personal de Seguridad Pública perteneciente al Sistema Nacional de Seguridad Pública.”⁵

Enseguida se plasma un cuadro con la data y sucesos más relevantes del contexto histórico de la corporación.

FECHA	ACONTECIMIENTO
Década de los treinta	Se conforma por elementos retirados de las fuerzas armadas que ofrecía sus servicios como Veladores en mercados, obras en construcción y edificios públicos en la zona de Chapultepec.
1925	Leandro Castillo Venegas, quien fue su precursor, al notar la gran demanda de auxiliares fundó la primera Unidad de Vigilancia constituida por 7 elementos, en las Lomas de Chapultepec.
1937	La corporación policiaca ya era un organismo que se caracterizaba por su probidad, sentido de disciplina y eficiencia, conformada por mil 400 vigilantes.
21 de febrero de 1941	Se publicó en el Diario Oficial de la Federación el primer “Reglamento de Veladores Auxiliares de la Policía Preventiva del Distrito Federal”.
13 de marzo de 1941	El presidente Manuel Ávila Camacho reconoció a los antiguos veladores como miembros auxiliares de la Policía Preventiva del Distrito Federal, por el servicio que venían prestando a la población y se les dio personalidad jurídica.
2 de julio de 1949	Durante el gobierno del Lic. Miguel Alemán Valdés, se determinó mediante Decreto oficial, que todos los integrantes de la Policía Auxiliar quedaban bajo las órdenes y normatividad de la Dirección de Tránsito y Transportes del Departamento del Distrito Federal, quienes estaban autorizados para remover y sancionar a los miembros de esa Corporación.
	Se expidió el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito

⁵ Vid. www.pa.cdmx.gob.mx/dependencia/acerca-de Consultada: 11 de septiembre de 2019 a las 23:23 hrs.

16 de julio de 1984	Federal, que señalaba nuevas disposiciones, entre las que destacaba a la Policía Auxiliar como prestadora de servicios a particulares.
1988	Se constituyó la Asociación Civil denominada, “Servicios Sociales para la Policía Auxiliar del Distrito Federal”, cuyo objetivo principal era el otorgamiento de servicios médicos y sociales a todos los elementos de la corporación.
1933	Mediante la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, se consideró a la Policía Auxiliar, como complementaria del Departamento del Distrito Federal, con funciones específicas bajo el mando y dirección de la Secretaría de Seguridad Pública.
Actualidad	Cuenta con un estado de fuerza de más de 28 mil elementos, distribuidos en más de 2 mil usuarios, quienes están altamente capacitados, mediante modernos sistemas de profesionalización para afrontar de manera óptima cualquier situación que surja en el desempeño de sus funciones.

En esta tabla es de observarse la integración de la Corporación, como inició de una manera informal y con el paso del tiempo aunado a la demanda de la prestación de servicios que brinda se logró conformar como parte de la Secretaría de Seguridad de la Ciudad de México, asimismo, se observa su naturaleza atípica en la que si bien son parte de un organismo gubernamental también lo es que prestan servicios a particulares mediante el pago de una contraprestación en numerario.

1.2 Caja de Previsión de la Policía Auxiliar

Con el objetivo de salvaguardar con certidumbre y transparencia los derechos y prestaciones de previsión social de quienes prestan sus servicios a la Policía Auxiliar y a sus legítimos beneficiarios, la administración de la Ciudad de México promovió las reformas necesarias de organización, sistematización y procedimientos para que así surgiera formalmente a través del Decreto publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 26 de mayo de 2000 el organismo público descentralizado denominado “Caja de Previsión de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México” (CAPREPA).

El Plan de Previsión Social, las Reglas de Operación y el Estatuto Orgánico que la regulan fueron publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 25 de octubre de 2001. Mediante oficio OM/0884/2003 de fecha 14 de julio de 2003, se autorizó la Estructura Orgánica de la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, de conformidad con el Dictamen 10/2003, que entró en vigor a partir del 16 del mismo mes y año.

La CAPREPA tiene personalidad jurídica y patrimonio propios, y sus objetivos son satisfacer las necesidades de orden material, social, cultural y recreativo de los elementos que la conforman y de sus beneficiarios, en los términos y condiciones citados en el Plan de Previsión Social.

Actualmente, el universo de derechohabientes de la CAPREPA se estima en 112 mil personas, que en cifras globales se integra por aproximadamente 30 mil derechohabientes directos y 82 mil familiares.

Su objetivo general es otorgar a los elementos y a sus legítimos beneficiarios las prestaciones contenidas en las Reglas de Operación del Plan de Previsión Social de los miembros de la Policía Auxiliar del Distrito Federal; de orden material, económico, vivienda, social, cultural, recreativo y servicios de salud a los que tienen derecho, a fin de elevar su bienestar mediante una administración responsable, eficiente y eficaz que permita con certidumbre jurídica y absoluta honestidad, el manejo de los recursos humanos, materiales y financieros asignados, proporcionando en todo momento servicios con calidad y calidez.

Busca brindar los servicios y prestaciones de previsión social a que tienen derecho los elementos de la Policía Auxiliar, jubilados, pensionados y sus derechohabientes, para contribuir al mejoramiento de sus niveles de vida,

generando confianza y credibilidad entre ellos, mediante su oportuna y eficiente operación y el uso racional y transparente de los recursos.

Procura mantenerse con autosuficiencia y estabilidad financiera para proporcionar servicios de salud, prestaciones económicas, vivienda, así como servicios sociales, culturales y recreativos de excelencia, con trato humano y equitativo, que satisfagan las necesidades de los derechohabientes.⁶

Filosofía

- Excelencia en el servicio, con sentido humano, calidez en el trato a los usuarios, empatía con sus necesidades, esmero, calidad, profesionalismo y transparencia.
- Respeto absoluto a los derechos de los elementos de la Policía Auxiliar en activo, jubilados, pensionados y sus derechohabientes, así como a los compañeros de trabajo.

Por consiguiente, la CAPREPA es un órgano con personalidad jurídica y patrimonio propio que surge para brindar los servicios y prestaciones de previsión social como servicios de salud, prestaciones económicas, vivienda, servicios sociales, culturales y recreativos a los elementos de la Policía Auxiliar, jubilados, pensionados y a sus beneficiarios.

1.3 Derechos laborales y la importancia de su aplicación

“La historia de la humanidad ha representado una lucha constante por el mejoramiento y respeto de las condiciones laborales de los trabajadores, así como por la protección de los infortunios a los que están expuestos. Así, el derecho humano al trabajo, el amparo a los medios de subsistencia y las

⁶ Vid. CAPREPA <https://www.caprepa.cdmx.gob.mx/dependencia/acerca-de>
Consultada: 11 de septiembre de 2019 a las 03:30 hrs.

garantías necesarias para el bienestar individual y colectivo, han sido anhelos fundamentales de la clase trabajadora.”⁷

La doctrina afirma que la aparición del derecho del trabajo tuvo su antecedente indiscutiblemente en el abuzo del hombre por el hombre, las limitaciones a la libertad de trabajo, la inseguridad entorno al trabajo, la búsqueda de progreso social y económico, la necesidad de mejores condiciones laborales y trato digno, equitativo y decoroso al trabajador son factores que originaron la legislación laboral, ya que el derecho es un reflejo de la realidad histórica.

“En el seno de las relaciones humanas surge el derecho del trabajo como una institución espontánea, que desde sus orígenes intentó eliminar las irritantes injusticias y desigualdades sociales; sin embargo, en la actualidad no se ha podido alcanzar los niveles decorosos de mejoría y bienestar de los trabajadores.”⁸ El trabajo se define como el esfuerzo humano aplicado a generación de riqueza.

Guillermo Cabanellas señala que el derecho laboral regula las condiciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo remunerado y en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas derivadas de una actividad laboral dependiente.⁹

Alberto Briceño Ruiz refiere que el Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de

⁷ TENA SUCK, Rafael, MORALES, Ítalo Hugo, Manual del derecho Laboral, Trillas, México, 2013, pág. 21.

⁸ Íbidem pág. 45.

⁹ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de derecho laboral, Tomo I, Buenos Aires, Bibliográfica Ameba, 1968, pág. 156.

producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.¹⁰

El derecho del trabajo es el conjunto de normas e instituciones que regulan el equilibrio de las relaciones entre patrones y trabajadores, y las consecuencias de justicia social que surgen de la prestación de un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.¹¹

“Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son personas físicas o morales que intervienen en la prestación de los servicios en una empresa o establecimiento y que se identifican con las figuras del patrón, empresa, unidad económica, trabajador e intermediario; así como las relaciones colectivas con los patrones, coaliciones y sindicatos.

El artículo 8° de la Ley Federal Trabajo define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Para efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión, u oficio.”¹²

Trabajadores de confianza. Conforme al artículo 9° de la legislación laboral, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación del puesto, precisando que “son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”. Bajo estos conceptos, se pretende evitar que el patrón califique unilateralmente las funciones y otorgue una denominación errónea al puesto desempeñado.

¹⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Harla México, 1985, pág.24.

¹¹ TENA SUCK Rafael, MORALES Ítalo Hugo, Op. cit., pág. 49.

¹² Íbidem pág.87.

Además, el percepto resulta ambiguo, pues habla del “carácter general”, pero no precisa que condiciones deben reunirse para identificar la generalidad.

La característica de generalidad es de ubicarse como actividad directriz o superior, por lo cual cabe concluir que los empleados de confianza son los altos funcionarios de las empresas, que por razón de sus funciones tienen a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, así como los secretos o información reservada del lugar de trabajo.

A su vez son considerados, aquellos trabajadores que desempeñan los cargos de la última categoría superior, que tienen bajo sus órdenes a otros trabajadores y, por razones de jerarquía en la organización de la empresa, ostentan ante sus subordinados la representación del patrón, siendo inadmisibles que las labores de dirección que caracterizan a un empleado de confianza solo deben ser atendidas cuando se trata de la dirección general de la empresa, pues esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección, supervisión, inspección, y vigilancia de una negociación en forma general y que, en cierto modo, sustituyen al patrón en algunas de sus funciones; lo general no impide que estas labores estén encomendadas a diversas personas en la negociación.¹³

El Derecho a la Seguridad Social nace de la extensión del Derecho Laboral y, aunque están íntimamente emparentados una y otra disciplina presentan hoy entidad y autonomía propias. La Seguridad Social engloba un conjunto de medidas adoptadas por el Estado con el fin de garantizar a sus miembros una protección suficiente contra ciertos riesgos a los cuales se hallan

¹³ Íbidem págs. 89-90.

expuestos, protección que se depara con las bajas laborales, invalideces, jubilaciones, los recargos y otras prestaciones.¹⁴

“Ofrecer una definición de que haya de entenderse por políticas sociolaborales no es una cuestión fácil, en especial porque se trata de una materia dinámica y sometida a numerosos cambios y porque la coyuntura existente en cada momento va a marcar de manera importante las tendencias que los distintos actores imprimirán a las actuaciones que realicen en este campo, siendo la actual crisis económica un buen ejemplo de las vertiginosas adaptaciones que los poderes públicos deben hacer para alcanzar determinados objetivos. De esta manera, el concepto de las Políticas Sociolaborales se va a construir a partir de la identificación de los distintos elementos que constituyen el término”.¹⁵

Conjunto sistemático de programas y acciones emanadas de los poderes públicos para el logro y satisfacción de derechos de carácter social vinculados directamente a los partícipes en el sistema de relaciones laborales.

¹⁴ Vid. Derecho Laboral y Seguridad Social <http://www.emoure-abogados.com/areas/1/5/derecho-laboral-y-de-la-seguridad-social.html> Consultada: 13 de septiembre de 2019 a las 14:15 hrs.

¹⁵ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, Principios básicos de política sociolaborales, 3ª edición, EOLAS Ediciones, España, pág. 23.

CAPÍTULO 2

DISPOSICIONES JURÍDICAS SOBRE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LOS ELEMENTOS DE LA POLICÍA AUXILIAR DE LA CIUDAD DE MÉXICO

En este capítulo se revisarán diversos preceptos legales para establecer el marco normativo que instituya como se encuentran situados jurídicamente los elementos pertenecientes a la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, así como establecer las prerrogativas de las que gozan.

2.1 Prerrogativas constitucionales de los trabajadores al servicio del Estado

El artículo primero constitucional establece el principio de igualdad de todos los habitantes, la prohibición de todo tipo de discriminación, el reconocimiento de los derechos humanos consagrados tanto en la constitución como en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los mismos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, establece la aplicación de la norma más favorable y el principio *pro homine*.

En su numerando quinto establece el derecho a la libertad de profesión, industria, comercio o trabajo mientras sean lícitos, a recibir por ello un remuneración a la que no puede renunciar, estableciendo la excepción del trabajo impuesto como pena por autoridad judicial, hace referencia que solo se obligara en el contrato de trabajo a prestar el servicio convenido y por último, no se podrá pactar ningún convenio o similar en el cual establezca la renuncia temporal o permanente de ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Para complementar dicho artículo se presenta un cuadro con ordenamientos internacionales pactados por el Estado mexicano en los que se da un panorama más amplio sobre lo que refiere a este numerando.

EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR	PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES
ARTÍCULO 6 DERECHO AL TRABAJO	
1. Se reconoce el derecho al trabajo, el cual comprende el derecho de toda persona de tener una oportunidad de llevar una vida digna y decorosa mediante un trabajo libremente escogido y aceptado.	
2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias que garanticen la plena efectividad al derecho al trabajo en especial las referidas al logro de empleo, la orientación y formación técnico profesional, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural, así como programas que coadyuven a una adecuada atención familiar y la integración de la mujer para que cuente con la posibilidad de ejercer este derecho.	
ARTÍCULO 7 CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO	
Los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:	
a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;	
b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;	
c. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;	
d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cuáles quiera otra prestación prevista por la legislación nacional;	
e./b. La seguridad e higiene en el trabajo;	
e. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;	
f. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;	
h./d. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos	

El artículo 14 contiene las garantías de seguridad jurídica, estableciendo las limitantes que tiene el estado para con los gobernados entendiéndose que si no se realizan de la forma adecuada carecerán de validez. En este sentido, las garantías de seguridad jurídica deben definirse como el conjunto de condiciones, elementos o circunstancias previstas a que debe sujetarse una autoridad para generar una afectación válida en la esfera del gobernado, la cual está integrada por un conjunto de derechos.¹⁶ Presenta el principio de legalidad y garantía de audiencia, estableciendo que nadie podrá ser privado de su libertad, propiedades, posesiones o derechos sino por juicio seguido ante los tribunales y por último la irretroactividad de la ley.

El artículo 123 protege los derechos de los trabajadores, regulando la relación entre trabajadores y patrones. Se divide en dos apartados, en la siguiente tabla se observa lo que cada uno de ellos regula

A	B
<ul style="list-style-type: none"> • <i>La duración de la jornada de trabajo.</i> • <i>Prohíbe que los menores de 14 años trabajen.</i> • <i>Establece el descanso semanal obligatorio.</i> • <i>Plasma los derechos de las mujeres embarazadas.</i> • <i>Derecho al salario mínimo.</i> • <i>Igualdad salarial en trabajos iguales.</i> • <i>Derecho a la participación de las utilidades.</i> • <i>Obligación de que el salario se pague en moneda de curso legal.</i> • <i>Derecho al pago de tiempo extraordinario laborado.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sobre los trabajadores al servicio del estado.</i> • <i>Jornada laboral.</i> • <i>Derecho al descanso semanal.</i> • <i>Derecho a gozar de vacaciones.</i> • <i>Las normas protectoras del salario.</i> • <i>Derechos escalafonarios.</i> • <i>Derecho a la estabilidad en el empleo.</i> • <i>Derecho a crear sindicatos.</i> • <i>Seguridad social.</i> • <i>La autoridad laboral a la que le compete dirimir los conflictos laborales.</i>

¹⁶ Vid. Vlex Artículo 14. <https://doctrina.vlex.com.mx/vid/articulo-14-irretroactividad-ley-670626165> Consultada: 20 de septiembre de 2019 a las 19:30 hrs.

- *Obligación de procurar vivienda digna a los trabajadores.*
 - *Derecho a la capacitación y adiestramiento.*
 - *Protección de los trabajadores respecto de riesgos de trabajo.*
 - *Derecho a que las instalaciones laborales sean seguras e higiénicas.*
 - *Derecho a la sindicalización.*
 - *Derecho de huelga y paros laborales.*
 - *La autoridad jurisdiccional ante quien se dirimen los conflictos laborales.*
 - *Las consecuencias para los patrones que se nieguen a resolver ante las autoridades laborales los conflictos laborales.*
 - *Los derechos de los trabajadores ante el despido injustificado.*
 - *La protección del patrimonio familiar ante las deudas de los trabajadores.*
 - *La obligación del estado de conformar agencias de empleo.*
 - *La protección laboral de los trabajadores mexicanos ante empresarios extranjeros.*
 - *Las condiciones laborales nulas.*
 - *Seguridad social.*
 - *La competencia federal o local de las Juntas.*
- *La exclusión del derecho laboral de militares, marinos, agentes del ministerio público y personal de las fuerzas de seguridad pública.*
 - *La inclusión de los derechos laborales del banco central y de las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario.*
 - *La exclusión de los trabajadores de confianza del derecho a la estabilidad en el empleo.*

El apartado A alude a los trabajadores del sector privado, sus derechos, obligaciones y su régimen jurídico, el apartado B, a los trabajadores del sector público. Si bien, cada uno de sus apartados hace referencia a las prerrogativas de las que deben gozar los trabajadores como salario, seguridad social,

jornadas laborales, también lo es que vislumbra cierto tinte de discriminación, cuando en el último apartado se excluye de estos derechos a los policías.

2.2 Legislación aplicable a los policías auxiliares en materia laboral

En este apartado se revisarán diferentes ordenamientos jurídicos aplicables a las Policías Auxiliares de la Ciudad de México, concretamente en materia de condiciones laborales; por ello, en líneas subsecuentes se revisarán la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) y la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (LSSCCM).

La LGSNSP en su artículo 45 establece que las Instituciones de Seguridad Pública (ISP) garantizarán, al menos las prestaciones previstas como mínimas para los Trabajadores al Servicio del Estado y que las entidades federativas, así como los municipios generarán un régimen complementario de seguridad social.

A continuación, se hará extracción de las prerrogativas establecidas en el Título Segundo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a la que por disposición expresa del numerando anterior los elementos de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México tendrán como mínimas.

Jornada Laboral.

La duración máxima será de la siguiente manera: Diurna 8 horas, nocturna 7 horas, mixta 7 horas y media (el periodo nocturno debe abarcar menos de 3 horas y media)

**Cuando la naturaleza del trabajo lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.*

**Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.*

Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

<i>Días de Descanso.</i>	<p><i>Por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso, con goce de salario íntegro.</i></p> <p><i>En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones los trabajadores recibirán salario íntegro.</i></p>
<i>Prima Dominical.</i>	<p><i>Los trabajadores que presten sus servicios durante el domingo tendrán derecho a un pago adicional de un 25% sobre el monto de su sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.</i></p>
<i>Prima Vacacional.</i>	<p><i>Los trabajadores que disfruten de uno o de los dos períodos de 10 días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un 30%, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos.</i></p>
<i>Aguinaldo.</i>	<p><i>Tendrán derecho a un aguinaldo anual, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días del salario, cuando menos.</i></p>
<i>Derecho a Formar Sindicatos.</i>	<p><i>Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte de un sindicato y a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</i></p> <p><i>Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa.</i></p>

Por otra parte, la misma ley en su artículo 10 establece que son irrenunciables todos los derechos que otorga, -principio general de todo derecho laboral. Además, en su numerando 11 establece las leyes supletorias aplicables: Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Conjuntamente, en las diferentes fracciones de su artículo 14 establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Jornadas mayores de las permitidas.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Labores peligrosas o insalubres.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Las jornadas consideradas inhumanas por lo notoriamente excesivas o peligrosas para el trabajador, trabajadora embarazada o el producto de la concepción.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Los salarios inferiores al mínimo establecido para los trabajadores en general.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Los plazos mayores de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas.</i>

Analizado el primero de los ordenamientos a los que remite la LGSNSP en donde establece un conjunto de derechos mínimos y generales de las condiciones laborales que deberán ser proporcionadas al conjunto de trabajadores de la Policía Auxiliar, y con el fin de brindar una serie de prerrogativas más completas, dicha ley remite al Decreto creado para establecer el régimen complementario de seguridad social, en este caso la CAPREPA y este a su vez a las Reglas de Operación del Plan de Previsión Social de los Miembros de la Policía Auxiliar del Distrito Federal en el cual añaden una serie de lineamientos que tienen como objetivo satisfacer las necesidades del orden material, social, cultural y recreativo de los elementos que conforman a la Corporación y la de sus legítimos beneficiarios, pensiones por jubilación, retiro, invalidez, viudez y orfandad, por cesantía en edad avanzada, pagos por defunción, ayuda para gastos funerarios, indemnización por retiro voluntario, prestamos, préstamo hipotecario, servicios médicos y seguros por riesgos de trabajo.

En el artículo 72 de la LGSNSP se garantizará la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los elementos y a su vez al igual que el numerando 4 de la LSSCCM plasman que el desarrollo policial se basará en la doctrina policial civil.

El artículo 73 de la LGSNSP y 77 segundo párrafo de la LSSCCM mencionan que aquellos servidores que no pertenezcan a la Carrera Policial serán considerados trabajadores de confianza y los efectos de su nombramiento se podrán dar por terminados en cualquier momento.

La Carrera Policial es el sistema de carácter obligatorio y permanente conforme el cual se establecen los procedimientos de reclutamiento, ingreso, certificación, permanencia, separación o baja del servicio, entre otros; según lo establecen los artículos 78 de la LGSNSP y 92 de la LSSCCM.

Dentro de los fines de la Carrera Policial que señala la LGSNSP en su numerando 79 se encuentran el de asegurar la estabilidad en el empleo y el de impulsar la capacitación y profesionalización de sus elementos ambos derechos importantes laborales. Por su parte el artículo 85 fracción VIII menciona que se determinará un régimen de estímulos y previsión social que corresponda a las funciones de los integrantes de las Instituciones Policiales y en su fracción IX plasma que los integrantes podrán ser cambiados de adscripción, con base en las necesidades del servicio, ambas afirmaciones resaltan de lo que hasta hace unas premisas se revisaba.

Si bien, lo anterior es de percibirse en contra de la directriz proteccionista a los derechos sociolaborales de los policías auxiliares en la que se dirigía la LGSNSP, su artículo 74 así como el 89 de la LSSCCM impactan aun mas al establecer que “Los integrantes de las Instituciones Policiales podrán ser separados de su cargo si no cumplen con los requisitos de las leyes vigentes... sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la separación, y en su caso, sólo procederá la indemnización.

Las Funciones de dichos cuerpos de seguridad se plasman en los artículos 75 de LGSNSP y 52 de la LSSCCM en los que destacan investigación, proximidad social, preservación de la escena de un hecho probablemente delictivo, mantener y restablecer el orden y paz público, atención a víctimas y custodia. Además de las antes mencionadas los numerales 77 de la LGSNSP y 90 de la LSSCCM añaden a sus funciones lo establecido en el Código Nacional de Procedimientos Penales.

Sobre el salario la LGSNSP en el artículo 84 menciona que “La remuneración de los integrantes de las Instituciones Policiales será acorde con la calidad y riesgo de las funciones en sus rangos y puestos respectivos, así

como en las misiones que cumplan, las cuales no podrán ser disminuidas durante el ejercicio de su encargo y deberán garantizar un sistema de retiro digno. De igual forma, se establecerán sistemas de seguros para los familiares de los policías, que contemplen el fallecimiento y la incapacidad total o permanente acaecida en el cumplimiento de sus funciones.”

Con el fin de fomentar la calidad y efectividad en el desempeño de los servicios, la misma ley, en su artículo 90, establece un régimen de estímulos que otorgará a los elementos, dichos estímulos están constituidos por un reconocimiento público por actos de servicios meritorios o por su trayectoria ejemplar.

Por su parte el artículo 110 de la LSSCCM otorga el derecho a recibir condecoraciones por los siguientes decoros al valor policial (véase artículo 111), a la perseverancia (artículo 112) y al mérito (remítase al artículo 113), en cada uno de los casos anteriores se concederá un estímulo económico adicional; al mismo tiempo el artículo 115 insta que los estímulos y recompensas se otorgarán a los integrantes que se distingan por su asistencia, puntualidad, buena conducta, antigüedad, disposición y eficacia en sus funciones.

La antigüedad según lo establecido en el numerando 93 de la LGSNSP, se clasificará y computará según: la antigüedad en el servicio (a partir de la fecha de su ingreso), y la antigüedad en el grado (a partir de la fecha que patente el grado correspondiente). La antigüedad contará hasta el momento en que esta calidad deba determinarse para los efectos de la Carrera Policial.

El artículo siguiente, así como en el 85 de la LSSCCM, enmarca que la conclusión del servicio es la terminación del nombramiento por separación, remoción o baja y enlista una serie de causas de cada una de ellas, en las que en el caso de separación menciona “que del expediente del integrante no se

desprendan méritos”, dejando de una manera ambigua el término merito o en dado caso, lo deja a consideración de... ¿?

Los artículos 102 que remite al 40 y 41 de la LGSNSP y 59 de la LSSCCM establecen una serie de obligaciones de los elementos policiales tanto con los ciudadanos, así como con las autoridades, en el extenuante listado deja enfatizado el siempre conducirse con respeto, apego a los derechos humanos y garantías individuales, velar por la integridad de las personas, no abusar del uso de la fuerza y no aceptar dadas.

La LSSCCM en el numerando 103 instituye los correctivos disciplinarios y sanciones en atención a lo cual pueden hacerse acreedores los miembros de las instituciones policiales, como correctivos disciplinarios menciona la amonestación y arresto hasta por 36 horas mientras que las sanciones serán la suspensión o destitución (véase artículo 108, causas de destitución) en el numeral posterior establece que los correctivos deberán ser fundados y motivados por el superior inmediato, mediante mecanismos ágiles y sencillos, sin que impliquen arbitrariedad. Hay más, “Las unidades de asuntos internos aplicarán los correctivos disciplinarios en los asuntos de su conocimiento y en el caso de conductas que deban ser sancionadas con la suspensión o destitución deberán remitir el expediente correspondiente debidamente integrado al órgano colegiado competente para que resuelva lo que en derecho corresponda.”

Paralelamente, la LGSNSP en su artículo 103 añade que la aplicación de sanciones se deberá registrar en el expediente personal del infractor y que estas serán independientes de las que correspondan por carácter civil, penal o administrativo.

“La Secretaría contará con una Unidad de Asuntos Internos encargada de la supervisión de la actuación policial con la finalidad de verificar el

cumplimiento de las obligaciones de los integrantes de la Policía de la Ciudad de México, con pleno respeto a sus derechos humanos...” según lo marca el numeral 109 de la LSSCCM.

Además, según lo marca el numeral 116, existirá una Comisión de Honor y Justicia que será encargada de conocer y resolver sobre faltas graves a los principios de actuación, suspensiones, el recurso de rectificación o el otorgamiento de las condecoraciones, estímulos, recompensas, etc. Aunado a lo anterior, en el artículo subsecuente señala que dicha Comisión velará por la honorabilidad y reputación de las ISP.

En los párrafos anteriores se estableció de manera enunciativa mas no limitativa algunos señalamientos tanto de la LGSNSP como de la LSSPCM para mayor información de lo antes señalado remítase al Anexo I en donde se encuentra una tabla con las disposiciones anteriores.

De esta manera puede observarse la complejidad alrededor de los elementos de la Policía Auxiliar pues, aun cuando en los primeros numerandos establece la protección y el otorgamiento mínimo de las prerrogativas establecidas para los trabajadores al servicio del Estado, conforme sigue el estudio de las leyes de aplicación particular, para dichos servidores, se comienzan a vislumbrar contraposiciones que llevan a consigo una realidad completamente diferente a lo que deberían de ser las condiciones sociolaborales de los elementos de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, situación que evidencia el planteamiento inicial del presente trabajo de investigación; razón que considera injustificada el sesgo discriminatorio de las condiciones laborales que las leyes analizadas puntualizan.

2.3 Jurisprudencia y sentencias en ámbito nacional

Con lo que se lleva estudiado hasta aquí se puede observar las legislaciones antes mencionadas quedan insolventes para garantizar la protección de los derechos sociolaborales de los elementos de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, por lo cual la Suprema Corte de Justicia, se ha visto en la necesidad de pronunciarse para establecer y garantizar el respeto de las condiciones laborales, ya que la ausencia de dichas prerrogativas es alarmante.

De la misma manera, con el propósito de respetar los principios fundamentales de los derechos humanos (son inherentes a las personas, inalienables, interdependientes, indivisibles y progresivos), brindar una mayor protección y dar un mejor cumplimiento a las normas ya establecidas, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal se ha visto en la necesidad de pronunciarse a favor de los elementos policiales y sus condiciones sociolaborales.

“Las y los Policías Auxiliares merecen tener la certeza jurídica de que al momento de sufrir un riesgo de trabajo o padecer alguna enfermedad que se haya desencadenado con motivo de sus propias actividades laborales, encontrarán un respaldo. Se les debe garantizar el pago de sus prestaciones económicas, el acceso a una buena atención médica, a un debido tratamiento, a obtener una justa pensión por sus servicios brindados, al seguro institucional que les corresponda, a ser valorados en los términos establecidos por la normatividad y, principalmente, a ser dictaminados con condiciones objetivas de acuerdo a sus padecimientos, erradicando prácticas estructurales arbitrarias, sin fundamento legal, que únicamente violan sus derechos humanos.”

De igual modo, se le ha comprometido a la CAPREPA, SSC y Oficialía Mayor a indemnizar a las personas agraviadas; realizar los trámites para proporcionarles tratamiento y acompañamiento psicológico; rediseñar e implementar mecanismo de supervisión y evaluación periódica de la prestación de servicios médicos privados; diseñar un mecanismo y una campaña de información sobre los servicios que contrata cada año para la atención de la salud coadyuvando para su difusión de tal forma que los policías auxiliares y sus derechohabientes conozcan las prestaciones autorizadas.

Se reconoce que, aunque los miembros de la Policía Auxiliar pertenecen constitucionalmente a un régimen especial donde no puede reclamarse la posible afectación a derechos laborales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos les reconoce el derecho fundamental a la seguridad social.

Aunado a lo anterior, se ha hecho mención que la pensión de retiro de sus miembros debe determinarse con el sueldo base y según la antigüedad generada en términos de las reglas de operación del plan de previsión social.

Para concluir este apartado es menester hacer algunas consideraciones sobresalientes acerca de los pronunciamientos de la CDHDF “es indispensable que las personas que laboran como Policías Auxiliares gocen de todos los derechos y garantías laborales y sociales, que la Constitución y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos les reconocen... resulta preocupante... que hasta el momento las y los Policías Auxiliares sigan experimentando las mismas problemáticas respecto de sus derechos a la seguridad social y al trabajo, sobre todo cuando el Gobierno de la Ciudad de México reconoce a la seguridad pública como una prioridad para el beneficio de sus habitantes.” Véase Anexo II.

Dentro de este apartado se han considerado una serie de normas en las cuales quedan plasmadas las condiciones laborales que rigen de manera general a los Policías Auxiliares, al observarse precarias se hizo un análisis más profundo dentro del sistema jurídico por lo cual, se dieron a conocer algunas recomendaciones para establecer un sistemas más óptimo de dichas prerrogativas, en consecuencia salieron a la luz ciertas deficiencias y al mismo tiempo plantea que el derecho va cambiando conforme su sociedad lo hace.

CAPÍTULO 3

DISCRIMINACIÓN EN LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LOS POLICÍAS AUXILIARES DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Una vez hecho un estudio sobre los conceptos base de la investigación como policía, derechos humanos, derecho laboral, seguridad social y además se ha profundizado sobre lo que establecen las normas jurídicas mexicanas acerca de las prerrogativas laborales de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México se prosigue a plasmar algunas de las deficiencias jurídicas observadas en las leyes antes mencionadas, así mismo se tomarán en cuenta los últimos criterios citados para poder crear un proyecto óptimo el cual tiene por objeto liquidar dichas faltas.

Con las últimas reformas, abrogaciones y cambios que ha sufrido todo el sistema de Seguridad Pública ha resultado complicado el estudio de este tema, pero lo que sigue vigente es que una vez más se olvida que los elementos de la Policía Auxiliar de la ahora Ciudad de México siguen siendo personas y trabajadores que buscan un bienestar para ellos en su integridad, así como para sus familias.

Desgraciadamente el Estado sólo se enfoca en los servicios que esta Corporación presta a la ciudadanía, olvidando que el elemento es un ser humano, fundamental para la misma; en los artículos anteriores se observó que como eje central se busca que los elementos en ejercicio de sus funciones garanticen el respeto a los Derechos Humanos de cada persona, dejando de lado la protección de sus derechos mismos, devengados de los ordenamientos que les rigen.

El primer objetivo de esta investigación es sensibilizar al lector para que pueda notar que aquellas personas uniformadas al estar dentro de sus funciones se tienen que acatar a ciertas disposiciones, ya sean pronunciadas

por sus mandos o cuando es el caso, de algún acto delictivo, por civiles. Si bien es cierto que ellos de forma propia deciden sujetarse a dichas disposiciones a cambio de una remuneración como cualquier trabajo, también lo es que nadie está obligado a lo imposible y es de esta manera en la cual se presenta la realidad para dichos elementos, pues el marco jurídico actual solo se enfoca en lo que el Estado debe obtener del policía que es el servicio completo a un bajo costo, mientras el elemento lleva como consecuencia una fatiga doble, pues tiene un desgaste físico impresionante y además sus necesidades como persona se ven limitadas puesto que no obtienen como mínimo las prerrogativas con las que todo trabajador debe contar, a continuación se hará de forma más específica un análisis de los derechos sociolaborales exiguos que deberían tener.

3.1 Vulneración de los derechos sociolaborales a los elementos de la policía auxiliar de la Ciudad de México

Según la Dirección de Trabajo se entenderán vulnerados o lesionados los derechos y garantías de los trabajadores “cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.”¹⁷

Se iniciará este estudio señalando el primero de los problemas observados en las regulaciones jurídicas con relación a las condiciones laborales de los Policías Auxiliares de la Ciudad de México, y este es el concepto jurídico de la relación laboral entre el servidor público y el Estado, puesto que este concepto pasa por alto los caracteres humanos, sociales y económicos de dicha relación al excluirlos del derecho laboral y enviarlos al derecho administrativo.

¹⁷ DT ¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html> última revisión el 18 de noviembre de 2019 a la 1:25 hrs.

Es pertinente enfatizar que el derecho administrativo pierde la directriz de estas relaciones jurídicas, lo que conlleva a generar una serie de abusos e iniquidades en el campo laboral administrativo, y más gravemente en el segmento laboral policiaco.

- **CONDICIONES LABORALES CASI NULAS**

La falta de garantías es una coincidencia entre los diferentes elementos de las Instituciones Policiales, que a partir de la entrada de los derechos humanos se ha visto en decadencia, esto podría dejar ver la incomprensión de dichos elementos con respecto a las prerrogativas de las que disponen los civiles, ignorancia en cuanto a los procedimientos y como establecen diversos autores la incapacidad por parte de los policías de apreciarse a si mismos como sujetos de derecho.

Según algunos testimonios de Policías Auxiliares con la entrada de los derechos humanos los policías quedan limitados en su función pues los civiles, tienen mayor protección en cuanto a garantías con relación a ellos, esto se observa cuando un elemento aún con causa justificada dentro de sus funciones aplica el uso de la fuerza, puesto que el civil manipula la situación a su favor, lo que trae como consecuencia una sanción para el policía, además la institución policial los abandona jurídicamente, lo que los deja vulnerables y eso junto al bajo salario que perciben los deja en total estado de desamparo porque tampoco ellos pueden proveerse de un defensor. Algo que si tienen claro es que, en caso de ser procesados, en palabras de ellos “la pena es doble”. Lo que se traduce como una situación de inseguridad e incertidumbre para ellos en el desempeño de su labor.

Actualmente la visión que tiene la ciudadanía de los policías es que estos abusan del ejercicio de sus funciones, olvidando que los elementos policiacos

solo siguen órdenes tanto de las autoridades como de ellos mismos, en ocasiones es de escucharse la queja de que el policía no hace su trabajo dejando rezagado que para que ellos puedan actuar o hacer frente debe existir una parte que acuse.

Roberto Campa realizó un estudio sobre el “Desconocimiento que tienen los policías sobre las normas que rigen su actuación”:¹⁸	
47%	<i>Ignora los procedimientos básicos de coordinación que existen entre las diferentes corporaciones policiales.</i>
44%	<i>Desconoce la normatividad que los faculta como agente policial.</i>
30%	<i>De los que dijeron conocer la normatividad no supo citar algún elemento jurídico.</i>
50%	<i>No saben la normatividad que se aplica a las funciones policiales.</i>

No puede existir seguridad mientras los miembros de las Instituciones Policiales se sientan inseguros.

Los Policías Auxiliares trabajan en condiciones precarias en los que destacan la falta de equipo y uniformes, los uniformes que les proporcionan son de mala calidad, los comandantes les exigen estar bien uniformados y cuando éstos les hacen saber las condiciones en las cuales se encuentran les dicen “¿a poco no se pueden comprar un uniforme, botas o un chaleco?”, ellos para su propio cuidado deben de proveerse del equipo que necesiten, pero a su decir “estamos aquí por un trabajo, para obtener dinero para mantener bien a nuestra familia, no para además de obtener un sueldo que a penas alcanza tener que estar invirtiendo. No tendríamos problema en hacer ese gasto si tuviéramos los medios para hacerlo.”

¹⁸Arellano García, Carlos. Instituciones Policiales. págs. 9 y 10. file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/arellano_instituciones-policiales.pdf Consultada: 19 de noviembre de 2019 a las 10:00 hrs.

Esta por demás hablar de los elementos ubicados en vía pública, los cuales muchas veces deben ellos mismos proveerse de un lugar en donde pasar a noche, porque, si bien los mandos deberían pasar por ellos a cierta hora, algunas veces no lo hacen. De igual manera, dependiendo el lugar donde se encuentren se deben proporcionar de manera rudimentaria de un lugar donde dormir, así lo expresan “muchas veces ponemos cartones o algo que este a la mano para no dormir en el suelo, vamos improvisando como estar un poco cómodos.”

Por otra parte, la corrupción esta presente dentro de toda la corporación, en donde según elementos de la Policía Auxiliar los altos mandos piden dinero a cambio de enviar a los elementos a servicios mejores pagados y más tranquilos, para no asistir a instrucción, por retardos y hasta faltas, además reportan que en algunos casos si no se accede, los mandos les dan los peores servicios, con los horarios más pesados.

Del mismo modo, expresan que algunos comandantes tienen aviadores en los servicios, personas que solo están presentes en nómina, y en este caso los administrativos también deben ayudar a cubrir estos actos, brindando facilidades a sus superiores al llenar las nóminas, esto a cambio de conservar su trabajo porque, en este caso, si no es así los ponen a disposición. Por lo anterior, al tener voladores no cuentan con el personal necesario, en consecuencia sacan a otros elementos de sus servicios para cumplir a la vez con otro y evidentemente el elemento solo es explotado laboralmente ya que en su salario esto no se verá reflejado.

En contraste, se habla de cómo los comandantes limitan a los cadetes (recién salidos de la Academia Policial) en el desarrollo de sus funciones y aunque conjuntamente, muchas veces ha salido a relucir la corrupción de los altos mandos, solo se les cambia de sector sin ninguna sanción.

Un trabajo presentado por Roberto Campa donde recopiló la opinión de los policías en estudio presentó lo siguiente:¹⁹

60%	Consideró que su corporación no cuenta con personal suficiente.
64%	Coincidió en que las instalaciones de la corporación no son adecuadas ni suficientes, faltan espacios o servicios, están deterioradas o mal ubicadas.
53%	Calificó a su equipo de trabajo como deficiente, obsoleto y escaso.

- **SALARIOS INSUFICIENTES**

Según la legislación, el salario es la contraprestación que recibirán los trabajadores por la prestación de sus servicios y este deberá ser “acorde con la calidad y riesgo de las funciones en sus rangos y puestos respectivos, así como en las misiones que cumplan” lo que lleva a cuestionar ¿cómo se evaluará la calidad de sus servicios y los riesgos?, por otro lado el peligro en el que se encuentran los miembros operativos es alto y para los que se encuentran en vía pública es aún mayor, por otra parte, en cuanto a la calidad del servicio están en constante profesionalización, además deben realizarse periódicamente exámenes de control y confianza en los cuales son evaluados en distintos aspectos con respecto a sus funciones laborales.

Por otra parte, los ordenamientos jurídicos internacionales establecen que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración... que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, a un nivel de vida adecuado que asegure, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.”

¹⁹Arellano García, Carlos. Instituciones Policiales. págs. 9 y 10. file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/arellano_instituciones-policiales.pdf Consultada: 19 de noviembre de 2019 a las 10:00 hrs.

LOS SALARIOS EN NÓMINA DE LOS POLICÍAS AUXILIARES SON LOS SIGUIENTES (APROXIMADAMENTE)

POLICÍAS	\$2000.00 a \$4500.00 m/n
SECRETARIA DE DESTACAMENTO	\$3800.00 m/n
JEFES DE ÁREA	\$9000.00 m/n
PRIMER COMANDANTE	\$12000.00 m/n
SEGUNDO COMANDANTE	\$10000.00 m/n
SUBDIRECTOR	\$16000.00 m/n
DIRECTOR DE SECTOR	\$20000.00 m/n

QUINCENALES.

Algunas declaraciones de los policías refieren que “los usuarios pagan al menos \$15000.00 m/n por cada elemento” lo que no les parece justo que ni siquiera la mitad de esa contraprestación sea vista por ellos, después de las extenuantes jornadas que cumplen y las pésimas condiciones en las que se encuentran. Aunado a los bajos salarios los policías deben disponer de este para compra uniformes, botas y demás equipo que le sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

La corrupción esta presente en este sector debido a que los policías para complementar sus ingresos recurren a ella, por lo tanto, para erradicarla se necesita que dichos elementos ganen bien, tengan lo necesario para mantener a su familia, lo que a su vez generaría que el policía se sienta motivado para desempeñar sus funciones.

- **LARGAS JORNADAS DE TRABAJO**

El trabajo policial requiere de jornadas de trabajo diferentes a las ordinarias por las propias necesidades del servicio, pero lo antes expuesto no debe confundirse con explotación.

En la actualidad las jornadas laborales de los policías son extenuantes, puesto que los operativos con funciones administrativas van desde las 9 – 18 horas con 1 hora de comida (un total de 8), en esta misma denominación (administrativa) los jefes de área laboran de 8- 8 con una hora de comida (un total de 11 horas) estos dos tipos de trabajadores descansan los domingos, y los días feriados así como los sábados, crean guardias en las que van rolando sus descansos, por su parte los elementos operativos que están intramuros así como los de vía pública sus horarios son de 24x24 (entrando a las 7 de la mañana y saliendo al día siguiente entre las 7 y 8 am) -un solo día equivalente a tres jornadas de ocho horas de un trabajador ordinario por lo que le corresponderían necesariamente dos días completos de descanso, mismos que no obtiene - y la otra modalidad es de 12x12 en donde se tiene un día de descanso, según los propios elementos este último es donde menos les rinde el descanso además tiene menor retribución económica. Es evidente que dichas jornadas no permiten el debido descanso, ni la recuperación física ni mental.

En las jornadas de los policías operativos en cumplimiento de sus funciones la mayoría del tiempo deben estar de pie, bajo el sol, sin poder tener un momento para ir a comer, ellos deben darse el tiempo de no descuidar sus funciones y a su vez de proveerse del tiempo para las necesidades básicas de los seres humanos el cual muchas veces no puede ser ni de 20 minutos, en la noche es cuando dependiendo del servicio (cuando están en un lugar fijo) se pueden poner “relax”, generándose de medios para tener un lugar en el cual descansar y haciendo guardias para poder dormir entre 3 y 4 horas para después relevar a su compañero y estar listos para a las 5 am continuar con sus funciones, en el caso de los de vía pública pensar en un descanso se vuelve imposible pues se encuentran realizando rondines, patrullaje, en caravana con la Guardia Nacional, etc. Los casos de los comandantes no son mejor, pues su función se vuelve 24 horas los 7 días de la semana, yendo a casa solo para dormir escasas 4 o 5 horas.

No obstante lo anterior, los jueves o viernes, dependiendo su turno, los elementos operativos deben dirigirse a instrucción al salir del servicio, cuando se entendería que es ya su descanso, sin embargo, como se estudió en la parte jurídica, los policías están en constante capacitación y profesionalización, a la cual deber ir los policías operativos en su día de descanso. Aunando aquí las labores extraordinarias en las cuales los elementos deben cubrir turnos, ir a estadios, etc.

Según la legislación citada en el capítulo anterior “cuando la naturaleza del trabajo lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.” Lo que lleva a cuestionar ¿Cuánto es esto?

La recomendación emitida por la CDHDF establece que “la jornada de trabajo se excede por más de 96 horas semanales. Esto vulnera el derecho al descanso y a la limitación de la jornada laboral en agravio de las y los policías y de su derecho al trabajo”.

Diversos expertos señalan que el laborar jornadas extenuantes produce daños a nuestra salud (riesgo de sufrir un accidente cerebrovascular, un infarto de miocardio, diabetes, trastornos de sueño), psicológico, así como en las relaciones personales y en el mismo ámbito laboral. Dormir 8 horas, comer 3 veces al día, descansar, la recreación son necesarios para tener una vida saludable y un buen desempeño laboral.

- **ENDEBLE SEGURIDAD SOCIAL**

La salud y la seguridad social están contempladas tanto en las leyes nacionales como internacionales (Organización Internacional del Trabajo) en la que garantizan que en cualquier relación laboral se proteja la atención y

prevención de las enfermedades tanto físicas como mentales y que estén relacionados con su labor.

En el caso de los Policías Auxiliares, el Estado debe determinar las condiciones físicas en las que su personal desarrolle su actividad. “Por ejemplo, el policía a pie, por el hecho de mantener una posición vertical por muchas horas, sufre de trastornos físicos determinados, como por ejemplo várices, problemas ortopédicos, de circulación, y otros. Igualmente, el policía de patrulla mantiene una posición tal que lo hace proclive a las hemorroides, también a las várices y a los problemas de riñón.”²⁰

En estos casos la autoridad deberá emitir la normatividad correspondiente a efecto de generar un régimen de condiciones laborales que disminuya riesgos a sus trabajadores, genere un ambiente saludable y que se les retribuya adecuadamente.

En el caso de los Policías Auxiliares su servicio médico es particular pero no por ello es mejor, en los testimonios expresan que muchas veces no hay medicamento, solo les atienden una de las enfermedades o dolencias que presenten, no los mandan a hacer los exámenes médicos oportunos, no quieren atender a sus derechohabientes.

En este orden de ideas, deben establecerse mecanismos para cuidar la salud de los policías como el tiempo para descanso y recreación, el exceso de jornadas laborales generará desordenes en la salud del servidor público, en este sentido la CAPREPA establece algunos eventos como competencias deportivas para los elementos, así como para sus derechohabientes en las que promueve el deporte y recreación. Lo malo es que según testimonios aun

²⁰Vargas Morgado, Jorge. Servidores Excluidos del Apartado B del artículo 123 Constitucional <https://archivos.juridicas.unam.mx/5/2458/45.pdf> Consultada: 24 de noviembre de 2019 a las 12:00 hrs.

cuando el elemento decida participar los comandantes no prestan las facilidades para que ellos participen.

Los policías deben contar con un sistema de seguros de incapacidad y muerte, atendiendo al riesgo en el que desempeñan sus funciones, dándole el valor que merece a su labor. En este sentido los elementos expresan que las instituciones de salud hacen tardía e inoportuna la atención médica cuando alguno de los elementos llega a sufrir algún accidente, además hacen llegar de manera inoportuna el papeleo en caso de accidentes laborales por lo que después los quieren dar de baja. El papeleo en caso de dichos accidentes lo hacen laborioso, no toman en cuenta que el policía se arriesgó, que en ese momento su persona se encuentra dañada, lo único que busca tanto la Policía Auxiliar como la CAPREPA es dar de baja al elemento o ponerlo a trabajar.

En el caso de pensiones o jubilaciones los elementos se encuentran en un total desacuerdo por la cantidad que recibirán, “pase 30 años trabajando para poder irme al 100% de las prestaciones a las que tengo derecho lo que según son menos de 100 mil pesos, ¿qué voy a hacer con eso?” la mayoría de los policías en estas situaciones salen de su labor con alguna afectación en su salud, con resentimientos en su familia (no tienen un hogar al cual ir), así como con una precaria remuneración.

Vivienda, se les debe proporcionar algún tipo de financiamiento para la vivienda, lo que estimulará a sus labores y cumplirá con el bienestar de la familia. Desgraciadamente debido a sus funciones a los policías se les niega la oportunidad de sacar créditos de este tipo y peor aun muchos elementos desconocen esta prestación que si esta prevista por la CAPREPA.

3.2 Propuesta para instaurar prerrogativas mínimas que debería contener la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para salvaguardar los derechos sociolaborales de los miembros de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México

Como ya se ha observado el artículo 123 apartado B, fracción XIII constitucional excluye a los trabajadores de las Instituciones Policiales de los derechos que en él se consagran, lo que generan insuficiencias para la protección de las prerrogativas sociolaborales.

Al imperar la ausencia de reglas, violatorio a los derechos humanos, también deja entrever la deficiente administración con la que cuenta olvidando que si se tiene una debida integración laboral el Estado obtendrá los resultados requeridos. Es momento de que en dicha legislación se imponga la tarea de desarrollar debidamente la “relación laboral” del Estado con sus trabajadores.

De manera lógica se entiende que ciertos trabajadores deban tener un régimen especial, como es el caso de los Policías Auxiliares con relación a sus jornadas laborales, lo que es contrario a la lógica y a los derechos humanos es por tal motivo sean excluidos del artículo 123 apartado B constitucional y además se les despoje de todo régimen laboral al negarse la misma.

Se comprende que exista cierta diferencia entre los trabajadores al servicio del Estado y los elementos policiales; pues estos tienen requerimientos especiales, dada la naturaleza de sus actividades, lo que no se concibe es su exclusión del régimen laboral.

La fracción XIII de dicho artículo dispone que “... los miembros de las instituciones policiales se regirán por sus propias leyes.” Lo que haría pensar que estos sujetos contarán con un régimen especial laboral, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación niega la relación laboral y la instaura como un vínculo de relación administrativa, lo que por su propio concepto y

terminología conduce a una inexistencia total de cualquier derecho laboral, además remite toda controversia de este tipo a los tribunales contencioso-administrativos.

En concordancia, el artículo 123 instituye los derechos laborales de los que toda persona debe gozar. Las instituciones policiacas deben contener dicho régimen laboral, puesto que el artículo 108 establece que los elementos de las instituciones policiacas se considerarán servidores públicos; esto crea la relación laboral de éstos con el Estado, dicho reconocimiento, no niega además su carácter administrativo.

El derecho al trabajo es un derecho humano y el orden jurídico mexicano establecido, violenta a gran parte de sus trabajadores debido a que el propio Estado, desde la Constitución, así como en los Tratados Internacionales se ha obligado al cuidado y respeto de dichas prerrogativas, las cuales debería garantizar, hacerlos cabales, mediante el establecimiento puntual en nuestra Constitución Política.

Es necesario que los elementos de la Policía Auxiliar tengan un régimen laboral basado, en el conjunto de principios, normas y procesos ajustados a las condiciones laborales, dada la naturaleza “permanente” de los servicios que prestan. Por ejemplo, al acondicionar sus prestaciones salariales se podría mejorar su ejercicio en su labor, en razón de que prestarían sus servicios con motivación, entereza y honradez, lo que terminaría con la corrupción y a su vez elevaría el respeto y consideración social.

Para guiar los pasos que debería seguir nuestra legislación con respecto a las condiciones laborales policiacas, debe tomarse en cuenta la legislación nacional antes mencionada, así como algunas normas internacionales las cuales se pueden revisar en el Anexo III. De esta manera, se construiría el

marco mínimo de prerrogativas de los trabajadores de la Policía Auxiliar y las demás Instituciones Policiacas.

Jornada de Trabajo.- Es el tiempo días y horas durante las cuales los elementos de policía estarán a disposición del servicio para prestar sus funciones.

A continuación, se plasma un cuadro con el tipo de servicio y la jornada de trabajo que debería establecerse, considerando su salud y el rendimiento en su labor.

ADMINISTRATIVOS	
JEFES DE ÁREA. 10 HORAS.	SECRETARIOS, CAPTURISTAS, AUXILIARES, ETC. 8 HORAS.
GOZANDO DE UN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO, CON GOCE DE SALARIO ÍNTEGRO.	
OPERATIVOS	
24X48	12X12 Contando con dos días de descanso obligatorio con goce de salario íntegro.

Días de descanso obligatorios los que ya se han establecido en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y según los decretos expedidos. Los elementos que deban asistir a laborar dichos días según el artículo 75 de la misma ley, que además de su salario recibirán un salario doble por el servicio prestado, así mismo los trabajadores que presten sus servicios los días domingo tendrán derecho a una prima dominical adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios según el numerando 71 de la anterior ley.

Cuando los elementos presten servicios en sus días de descanso (se contará como prestar servicios cuando doblen turno, cubran estadios, así como cuando se les mande a capacitación o instrucción policial), independientemente del salario que le corresponda por el descanso, deberá recibir un salario doble por el servicio prestado, apegándonos al artículo 73 de la LFT.

Salario.- Es la retribución en numerario que recibirá el elemento por la prestación de su servicio, deberá ser acorde a su función, en este aspecto se hará un enfoque total a los elementos operativos, recordando que al establecer de esta forma el salario, además de que los elementos se sentirán motivados en el ejercicio de sus funciones, la corrupción terminará y la salvaguarda del estado de derecho se verá potencializada. Se debe hacer un aumento del 100% del salario de los policías tomando en cuenta, como ellos mencionan, son los elementos operativos los que generan los ingresos de la misma Corporación.

Seguridad social.- El derecho a la seguridad social de todo trabajador aplica igualmente a los miembros de los cuerpos policiales e incluye el derecho a la jubilación o pensión de retiro, invalidez o muerte, puesto que la pensión de retiro o jubilación garantiza un ingreso adecuado para una vida digna y decorosa del trabajador, después de su vida activa.

Sobre la jubilación, si no se les brindan servicios médicos adecuados y no se hace la observancia sobre los cambios en las jornadas laborales, los policías solo tienen un tiempo de durabilidad en el servicio con una salud adecuada, de 15 años (promedio), pero si se toman en cuenta las modificaciones que aquí se exponen los años de servicio podrían continuar de 30 años y, de esta manera los policías aun podrían gozar de una vida digna después de sus servicios.

Sobre esta tesitura los elementos de la Policía Auxiliar deberán contar con servicios médicos que les sean garantizados en todo momento, que al sufrir un riesgo de trabajo o padecer alguna enfermedad desencadenada con motivo de sus propias actividades laborales, encontrarán la atención requerida, brindada por personal especializado; garantizando el pago de sus prestaciones económicas, el acceso a una atención médica de calidad, a un debido

tratamiento, al seguro institucional que les corresponda, a ser valorados y, principalmente, a ser dictaminados con condiciones objetivas de acuerdo a sus padecimientos.

Los servicios médicos deben ser empáticos con los policías, deben verse como prioridad, debe erradicarse la practica en donde solo se les atiende una enfermedad. Ponderar su bienestar, obtener condiciones físicas, emocionales y psicológicas, para que puedan brindar sus servicios con la mayor eficacia y eficiencia posible. Para ello, se les deberá realizar un examen médico cada seis meses para conocer su estado de salud y poder dar el tratamiento que sea necesario antes de que la enfermedad progrese en detrimento de su estado general de salud, con un impacto negativo en su desempeño laboral.

Asimismo, los términos económicos (la cuantía de su retiro), si se toman en cuenta las modificaciones en los salarios, haría que los policías cuenten con un mayor ingreso en el que se verían recompensados aquellas jornadas extenuantes y los riesgos en los que pusieron sus vidas.

Es importante crear conciencia a través de una cultura de cumplimiento laboral en la legislación, que garantice todas las prestaciones con las que cuentan los elementos de la Policía Auxiliar, de tal forma que los policías auxiliares y sus derechohabientes conozcan las prestaciones autorizadas, entre lo que se pueden señalar:

- Créditos para adquirir o mejorar la vivienda;
- Eventos de recreación de los que, además, sus derechohabientes también pueden formar parte;
- Los seguros de vida que posee cada elemento; y
- Los servicios funerarios con los que cuentan.

Es importante el cumplimiento de la Ley como sistema jurídico, pues es por medio del cual, existe la regulación de los seres humanos en sociedad, conforme al paso del tiempo, se han establecido diversos mecanismos de defensa para que los seres humanos gocen de igualdad, libertad y a su vez se les proteja de acciones por parte del mismo Estado. El sistema jurídico trata de brindar protección a los seres humanos, mostrándonos como iguales y brindándonos una serie de prerrogativas que tendríamos que tener como mínimas todas las personas.

Dicho Sistema surge de las personas y para las personas, en el cual el Estado como creación embestida de poder, soberanía, poseyente de un territorio que contiene una población, trata de organizar a esta última para un bienestar común; por ende, si el Estado reconoce y cuida la relación laboral que mantiene con sus trabajadores, obtendría los resultados pertinentes.

Al garantizarse como mínimo las prerrogativas antes expuestas, los elementos de la Policía Auxiliar realizarían sus funciones de manera óptima, incentivados por sus prestaciones, por la tranquilidad de que sus familias y ellos mismos se encuentran protegidos, su salud física y emocional al estar en buenas condiciones se vería reflejada en su valor al mostrarse con iniciativa y esfuerzo en cada uno de sus servicios, además obtendría la conciencia Institucional por la cual sentirse orgullosos de su labor y también crearían conciencia de que forman parte de esa misma colectividad a la que prestan sus funciones.

Por su parte la sociedad los vería como seres a los cuales brindar respeto, admirar, los dejarían de agredir, tal vez pudieran verlos como los individuos que son, humanos al igual que ellos mismos, con preocupaciones y ambiciones que también tratan de ganarse la vida honradamente, brindar protección a su familia y además a su país.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Es sumamente importante que se integre de manera tacita el concepto de relación laboral entre servidor publico y el Estado, para obtener como resultado el reconocimiento de las prerrogativas constitucionales laborales las cuales son garantizadas a toda persona.

SEGUNDA. Al reconocer dicha relación, se podrá asegurar que los elementos de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México estén protegidos en cuanto a sus derechos sociolaborales constitucionales plasmados en el artículo 123, lo que generará el mejoramiento de sus condiciones sociolaborales.

TERCERA. Una vez reconocida en nuestra carta magna la relación laboral existente entre los policías y el Estado traerá como consecuencia que la ley reglamentaria este apegada a los derechos humanos y a las garantías constitucionales sin contravenir los principios motores de tan peculiar institución.

FUENTES CONSULTADAS

Doctrina

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Harla México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de derecho laboral, Tomo I, Buenos Aires, Bibliográfica Ameba, 1968.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo P-Z, Porrúa, México 1999.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, Principios básicos de política sociolaborales, 3ª edición, EOLAS Ediciones, España.

GUILLIEN Raymond, VINCENT Jean. Diccionario Jurídico, Temis S.A., Bogotá-Colombia 2001.

TENA SUCK, Rafael, MORALES, Ítalo Hugo, Manual del derecho Laboral, Trillas, México, 2013.

Electrónicas

Arellano García, Carlos. Instituciones Policiales.
file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/arellano_instituciones-policiales.pdf

CAPREPA <https://www.caprepa.cdmx.gob.mx/dependencia/acerca-de>

Derecho Laboral y Seguridad Social. <http://www.emoure-abogados.com/areas/1/5/derecho-laboral-y-de-la-seguridad-social.html>

DT ¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>

Policía Auxiliar de la Ciudad de México.
www.pa.cdmx.gob.mx/dependencia/acerca-de

Policía Auxiliar. www.ssc.cdmx.gob.mx/organizacion-policial/policia-complementaria/policia-auxiliar

Real Academia Española. <https://dle.rae.es/srv/fetch?id=TWOnNm4>

Vargas Morgado, Jorge. Servidores Excluidos del Apartado B del artículo 123 Constitucional <https://archivos.juridicas.unam.mx/5/2458/45.pdf>

Vlex. Artículo 14. <https://doctrina.vlex.com.mx/vid/articulo-14-irretroactividad-ley-670626165>

ANEXO I

Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Art. 45	<p><i>Las Instituciones de Seguridad Pública deberán garantizar, al menos las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al servicio del Estado; las entidades federativas... generarán de acuerdo a sus necesidades y con cargo a sus presupuestos, una normatividad de régimen complementario de seguridad social y reconocimientos, de acuerdo a lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</i></p>
Art.72	<p><i>El Desarrollo Policial es un conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de los Integrantes de las Instituciones Policiales y tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; ... El Desarrollo Policial se basará en la doctrina policial civil.</i></p>
<p><i>En este tenor la LSSCCM en su artículo 4 establece que Las autoridades, órganos de coordinación y participación, así como los cuerpos policiales de seguridad ciudadana serán de carácter civil, disciplinado y profesional.</i></p>	
Art.73	<p><i>...Todos los servidores públicos de las Instituciones Policiales en los tres órdenes de gobierno que no pertenezcan a la Carrera Policial, se considerarán trabajadores de confianza. Los efectos de su nombramiento se podrán dar por terminados en cualquier momento, de conformidad con las disposiciones aplicables, y en caso de que no acrediten las evaluaciones de control de confianza.</i></p>
<p><i>LSSCCM artículo 77 segundo párrafo.</i></p>	
Art. 78	<p><i>La Carrera Policial es el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las Instituciones Policiales.</i></p>
<p><i>LSSCCM artículo 92.</i></p>	
Art. 79	<p><i>Los fines de la Carrera Policial son:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>I. Garantizar el desarrollo institucional y asegurar la estabilidad en el empleo, con base en un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para los integrantes de las Instituciones Policiales;</i> <i>II. Promover la proximidad social, responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la óptima utilización de los recursos de las Instituciones;</i> <i>III. Instaurar la doctrina policial civil y fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia mediante la motivación y el establecimiento de un adecuado sistema de promociones que permita satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento de los integrantes de las Instituciones Policiales;</i> <i>IV. Instrumentar e impulsar la capacitación y profesionalización permanente de los Integrantes de las Instituciones Policiales para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios, y</i> <i>V. Los demás que establezcan las disposiciones que deriven de esta</i>

Art.85

Ley.

La Carrera Policial comprende el grado policial, la antigüedad, las insignias, condecoraciones, estímulos y reconocimientos obtenidos, el resultado de los procesos de promoción, así como el registro de las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado el integrante.

Se registrá por las normas mínimas siguientes:

- I. Las Instituciones Policiales deberán consultar los antecedentes de cualquier aspirante en el Registro Nacional antes de que se autorice su ingreso a las mismas;
- II. Todo aspirante deberá tramitar, obtener y mantener actualizado el Certificado Único Policial, que expedirá el centro de control de confianza respectivo;
- III. Ninguna persona podrá ingresar a las Instituciones Policiales si no ha sido debidamente certificado y registrado en el Sistema;
- IV. Sólo ingresarán y permanecerán en las Instituciones Policiales, aquellos aspirantes e integrantes que cursen y aprueben los programas de formación, capacitación y profesionalización;
- V. La permanencia de los integrantes en las Instituciones Policiales está condicionada al cumplimiento de los requisitos que determine la Ley;
- VI. Los méritos de los integrantes de las Instituciones Policiales serán evaluados por las instancias encargadas de determinar las promociones y verificar que se cumplan los requisitos de permanencia, señaladas en las leyes respectivas;
- VII. Para la promoción de los integrantes de las Instituciones Policiales se deberán considerar, por lo menos, los resultados obtenidos en los programas de profesionalización, los méritos demostrados en el desempeño de sus funciones y sus aptitudes de mando y liderazgo;
- VIII. Se determinará un régimen de estímulos y previsión social que corresponda a las funciones de los integrantes de las Instituciones Policiales;
- IX. Los integrantes podrán ser cambiados de adscripción, con base en las necesidades del servicio;
- X. El cambio de un integrante de un área operativa a otra de distinta especialidad, sólo podrá ser autorizado por la instancia que señale la ley de la materia, y
- XI. Las instancias establecerán los procedimientos relativos a cada una de las etapas de la Carrera Policial.

La Carrera Policial es independiente de los nombramientos para desempeñar cargos administrativos o de dirección que el integrante llegue a desempeñar en las Instituciones Policiales. En ningún caso habrá inamovilidad en los cargos administrativos y de dirección. En términos de las disposiciones aplicables, los titulares de las Instituciones Policiales podrán designar a los integrantes en cargos administrativos o de dirección de la estructura orgánica de las instituciones a su cargo; asimismo, podrán relevarlos libremente, respetando su grado policial y derechos inherentes a la Carrera Policial.

LSSCCM artículo 93

Art. 74

Los integrantes de las Instituciones Policiales podrán ser separados de su cargo si no cumplen con los requisitos de las leyes vigentes, que en el momento de la separación señalen para permanecer en las Instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la separación, y en su caso, sólo procederá la indemnización.

Las legislaciones correspondientes establecerán la forma para calcular la cuantía de la indemnización que, en su caso, deba cubrirse.

Tal circunstancia será registrada en el Registro Nacional correspondiente.

El artículo 89 de la LSSCCM hace referencia a lo comentado en el numerando anterior.

Art. 75

- Las Instituciones Policiales, para el mejor cumplimiento de sus objetivos, desarrollarán, cuando menos, las siguientes funciones:

I. Investigación, que será aplicable ante:

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

II. Prevención, que será la encargada de prevenir la comisión de delitos e infracciones administrativas, realizar las acciones de inspección, vigilancia y vialidad en su circunscripción;

III. Proximidad social, como una actividad auxiliar a las funciones de prevención, a través de la proactividad y la colaboración con otros actores sociales, bajo una política de colaboración interna e interinstitucional que fortalezca la gobernabilidad local, y

IV. Reacción, que será la encargada de garantizar, mantener y restablecer el orden y la paz públicos.

La LSSCCM por otra parte en su artículo 52 establece que los cuerpos policiales tendrán las siguientes funciones:

I. De inteligencia: recopilar y analizar la información para establecer patrones delictivos, georreferenciar los mismos y presentar acciones y estrategias para la eficacia de la prevención e investigación de los delitos;

II. De prevención: ejecutar las acciones necesarias para evitar la comisión de delitos e infracciones administrativas, a partir de realizar acciones de difusión, concientización, atención, disuasión, inspección, vigilancia y vialidad;

III. De proximidad social: actividad auxiliar de las funciones de prevención, a través de la proactividad y la colaboración con otros actores sociales, bajo una política de colaboración interna e interinstitucional que fortalezca la gobernabilidad en la Ciudad y sus alcaldías;

IV. De atención a víctimas: proveer información, orientación y acompañamiento jurídico y psicosocial a las víctimas, con el objeto de facilitar su acceso al derecho a la verdad, a la justicia y a la reparación integral del daño;

V. De investigación: recolección, clasificación, registro, análisis, evaluación y explotación de información para corroborar e identificar los posibles hechos y conductas delictivas y/o ubicar a los intervinientes;

VI. De reacción: garantizar, mantener y restablecer la paz y el orden público, además de ejecutar los mandamientos ministeriales y judiciales;

VII. De custodia: consiste en la protección de las personas privadas de su libertad de los centros de reinserción social, así como de los intervinientes en el proceso penal y, de requerirse, el traslado y la vigilancia de los imputados, del personal de los tribunales y sus instalaciones; y

VIII. Las que le señalen las demás disposiciones normativas aplicables.

Art. 77 *La policía, en términos de lo dispuesto en el Código Nacional de Procedimientos Penales, en sus respectivos ámbitos de competencia, tendrá las siguientes funciones*

La LSSCCM en el numerando 90 establece exactamente lo mismo.

Art. 84 *La remuneración de los integrantes de las Instituciones Policiales será acorde con la calidad y riesgo de las funciones en sus rangos y puestos respectivos, así como en las misiones que cumplan, las cuales no podrán ser disminuidas durante el ejercicio de su encargo y deberán garantizar un sistema de retiro digno. De igual forma, se establecerán sistemas de seguros para los familiares de los policías, que contemplen el fallecimiento y la incapacidad total o permanente acaecida en el cumplimiento de sus funciones.*

Para tales efectos, la Federación, las entidades federativas y los municipios deberán promover en el ámbito de sus competencias respectivas, las adecuaciones legales y presupuestarias respectivas, en los diferentes ámbitos de competencia.

Art. 90 *El régimen de estímulos es el mecanismo por el cual las Instituciones Policiales otorgan el reconocimiento público a sus integrantes por actos de servicio meritorios o por su trayectoria ejemplar, para fomentar la calidad y efectividad en el desempeño del servicio, incrementar las posibilidades de promoción y desarrollo de los integrantes, así como fortalecer su identidad institucional. Todo estímulo otorgado por las instituciones será acompañado de una constancia que acredite el otorgamiento del mismo, la cual deberá ser integrada al expediente del elemento y en su caso, con la autorización de portación de la condecoración o distintivo correspondiente.*

Art. 91 *La promoción es el acto mediante el cual se otorga a los integrantes de las Instituciones Policiales, el grado inmediato superior al que ostenten, dentro del orden jerárquico previsto en las disposiciones legales aplicables. Las promociones sólo podrán conferirse atendiendo a la normatividad aplicable y cuando exista una vacante para la categoría jerárquica superior inmediata correspondiente a su grado. Al personal que sea promovido, le será ratificada su nueva categoría jerárquica mediante la expedición de la constancia de grado correspondiente. Para ocupar un grado dentro de las Instituciones Policiales, se deberán reunir los requisitos establecidos por esta Ley y las disposiciones normativas aplicables.*

Art. 93 *Las legislaciones de la Federación y de las entidades federativas establecerán que la antigüedad se clasificará y computará para cada uno de los integrantes de las Instituciones Policiales, de la siguiente forma:*

I. Antigüedad en el servicio, a partir de la fecha de su ingreso a las Instituciones Policiales, y

II. Antigüedad en el grado, a partir de la fecha señalada en la constancia o patente de grado correspondiente.

La antigüedad contará hasta el momento en que esta calidad deba determinarse para los efectos de la Carrera Policial.

Art. 94 *La conclusión del servicio de un integrante es la terminación de su*

nombramiento o la cesación de sus efectos legales por las siguientes causas:

I. Separación, por incumplimiento a cualquiera de los requisitos de permanencia, o cuando en los procesos de promoción concurren las siguientes circunstancias:

a) Si hubiere sido convocado a tres procesos consecutivos de promoción sin que haya participado en los mismos, o que habiendo participado en dichos procesos, no hubiese obtenido el grado inmediato superior que le correspondería por causas imputables a él;

b) Que haya alcanzado la edad máxima correspondiente a su jerarquía, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones aplicables, y

c) Que del expediente del integrante no se desprendan méritos suficientes a juicio de las Comisiones para conservar su permanencia.

II. Remoción, por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o incumplimiento de sus deberes, de conformidad con las disposiciones relativas al régimen disciplinario, o

III. Baja, por:

a) Renuncia;

b) Muerte o incapacidad permanente, o

c) Jubilación o Retiro.

Al concluir el servicio el integrante deberá entregar al funcionario designado para tal efecto, toda la información, documentación, equipo, materiales, identificaciones, valores u otros recursos que hayan sido puestos bajo su responsabilidad o custodia mediante acta de entrega recepción.

La LSSCCM en su artículo 85 refiere lo mismo.

Art. 95

Los integrantes de las Instituciones Policiales que hayan alcanzado las edades límite para la permanencia, previstas en las disposiciones que los rijan, podrán ser reubicados, a consideración de las instancias, en otras áreas de los servicios de las propias instituciones.

LSSCCM artículo 87.

Art. 96

La certificación es el proceso mediante el cual los integrantes de las Instituciones Policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia. Las Instituciones Policiales contratarán únicamente al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por su centro de control de confianza respectivo. La presente disposición será aplicable también al personal de los servicios de migración.

LSSCCM artículo 98.

La certificación es el proceso mediante el cual los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Ciudadana se someten a las evaluaciones de control de confianza, del desempeño y de competencias, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia, para comprobar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley.

El proceso de evaluación de control de confianza también deberá identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales con el fin de garantizar la calidad de los servicios, enfocándose a los siguientes aspectos:

I. Cumplimiento de los requisitos de edad y el perfil físico, médico y de personalidad que exijan las convocatorias de ingreso y las disposiciones normativas

- aplicables;
- II. Observancia de un desarrollo patrimonial justificado, en el que sus egresos guarden adecuada proporción con sus ingresos;
- III. Ausencia de alcoholismo o el no uso de sustancias psicoactivas que produzcan efectos similares, y
- IV. Ausencia de vínculos con organizaciones delictivas.

Las Instituciones de Seguridad Ciudadana serán responsables de que sus integrantes obtengan y actualicen el CUP respectivo y contratarán únicamente al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por el Centro.

Art. 97

La certificación tiene por objeto:

- A.- Reconocer habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos generales y específicos para desempeñar sus funciones, conforme a los perfiles aprobados por el Consejo Nacional;
- B.- Identificar los factores de riesgo que interfieran, repercutan o pongan en peligro el desempeño de las funciones policiales, con el fin de garantizar la calidad de los servicios, enfocándose a los siguientes aspectos de los integrantes de las Instituciones Policiales:
- I. Cumplimiento de los requisitos de edad y el perfil físico, médico y de personalidad que exijan las disposiciones aplicables;
- II. Observancia de un desarrollo patrimonial justificado, en el que sus egresos guarden adecuada proporción con sus ingresos;
- III. Ausencia de alcoholismo o el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- IV. Ausencia de vínculos con organizaciones delictivas;
- V. Notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal y no estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público, y
- VI. Cumplimiento de los deberes establecidos en esta Ley.

Art. 98

La Profesionalización es el proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones Policiales.

Los planes de estudio para la Profesionalización se integrarán por el conjunto de contenidos estructurados en unidades didácticas de enseñanza aprendizaje que estarán comprendidos en el programa rector que apruebe la Conferencia de Secretarios de Seguridad Pública, a propuesta de su presidente.

LSSCCM artículo 96. El Programa de Profesionalización es el instrumento en el que se establecen los lineamientos, programas, actividades y contenidos mínimos para la profesionalización del personal de las Instituciones de Seguridad Ciudadana. Dicho Programa será aprobado por el o la Secretaría y será revisado anualmente para su mejora continua y deberá apegarse al Programa Rector de Profesionalización aprobado por el Consejo Nacional de Seguridad Pública; Las Instituciones de Seguridad Ciudadana serán responsables de la formación, capacitación y actualización de sus integrantes. Estas actividades se realizarán conforme al Programa de Profesionalización.

Art. 99

La actuación de los Integrantes de las Instituciones Policiales se regirá por los principios previstos en los artículos 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6 de esta Ley. Las legislaciones de la Federación y las entidades federativas establecerán sus regímenes disciplinarios, sobre las bases mínimas previstas en el presente capítulo. La disciplina comprende el aprecio de sí mismo, la pulcritud, los buenos

modales, el rechazo a los vicios, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, el escrupuloso respeto a las leyes y reglamentos, así como a los derechos humanos.

La disciplina es la base del funcionamiento y organización de las Instituciones Policiales, por lo que sus Integrantes deberán sujetar su conducta a la observancia de las leyes, órdenes y jerarquías, así como a la obediencia y al alto concepto del honor, de la justicia y de la ética.

La disciplina demanda respeto y consideración mutua entre quien ostente un mando y sus subordinados.

LSSCCM artículo 101. *La actuación de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Ciudadana se regirá por los principios previstos en el artículo 21 de la Constitución Federal, en concordancia con los relativos de la Constitución de la Ciudad, la Ley General, esta Ley, el Código Nacional de Procedimientos Penales y demás disposiciones en la materia.*

Art 102

Los integrantes de las Instituciones Policiales observarán las obligaciones previstas en los artículos 40 y 41 de esta Ley, con independencia de su adscripción orgánica.

Artículo 40.- Con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública se sujetarán a las siguientes obligaciones:

- I. Conducirse siempre con dedicación y disciplina, así como con apego al orden jurídico y respeto a las garantías individuales y derechos humanos reconocidos en la Constitución;*
- II. Preservar la secrecía de los asuntos que por razón del desempeño de su función conozcan, en términos de las disposiciones aplicables;*
- III. Prestar auxilio a las personas amenazadas por algún peligro o que hayan sido víctimas u ofendidos de algún delito, así como brindar protección a sus bienes y derechos. Su actuación será congruente, oportuna y proporcional al hecho;*
- IV. Cumplir sus funciones con absoluta imparcialidad y sin discriminación alguna;*
- V. Abstenerse en todo momento de infligir o tolerar actos de tortura, aún cuando se trate de una orden superior o se argumenten circunstancias especiales, tales como amenaza a la Seguridad Pública, urgencia de las investigaciones o cualquier otra; al conocimiento de ello, lo denunciará inmediatamente ante la autoridad competente;*
- VI. Observar un trato respetuoso con todas las personas, debiendo abstenerse de todo acto arbitrario y de limitar indebidamente las acciones o manifestaciones que en ejercicio de sus derechos constitucionales y con carácter pacífico realice la población;*
- VII. Desempeñar su misión sin solicitar ni aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones distintas a las previstas legalmente. En particular se opondrán a cualquier acto de corrupción y, en caso de tener conocimiento de alguno, deberán denunciarlo;*
- VIII. Abstenerse de ordenar o realizar la detención de persona alguna sin cumplir con los requisitos previstos en los ordenamientos constitucionales y legales aplicables;*
- IX. Velar por la vida e integridad física de las personas detenidas;*
- X. Actualizarse en el empleo de métodos de investigación que garanticen la recopilación técnica y científica de evidencias;*
- XI. Utilizar los protocolos de investigación y de cadena de custodia adoptados por las Instituciones de Seguridad Pública;*

- XII. *Participar en operativos y mecanismos de coordinación con otras Instituciones de Seguridad Pública, así como brindarles, en su caso, el apoyo que conforme a derecho proceda;*
- XIII. *Preservar, conforme a las disposiciones aplicables, las pruebas e indicios de probables hechos delictivos o de faltas administrativas de forma que no pierdan su calidad probatoria y se facilite la correcta tramitación del procedimiento correspondiente;*
- XIV. *Abstenerse de disponer de los bienes asegurados para beneficio propio o de terceros;*
- XV. *Someterse a evaluaciones periódicas para acreditar el cumplimiento de sus requisitos de permanencia, así como obtener y mantener vigente la certificación respectiva;*
- XVI. *Informar al superior jerárquico, de manera inmediata, las omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito, de sus subordinados o iguales en categoría jerárquica;*
- XVII. *Cumplir y hacer cumplir con diligencia las órdenes que reciba con motivo del desempeño de sus funciones, evitando todo acto u omisión que produzca deficiencia en su cumplimiento;*
- XVIII. *Fomentar la disciplina, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en el personal bajo su mando;*
- XIX. *Inscribir las detenciones en el Registro Administrativo de Detenciones conforme a las disposiciones aplicables;*
- XX. *Abstenerse de sustraer, ocultar, alterar o dañar información o bienes en perjuicio de las Instituciones;*
- XXI. *Abstenerse, conforme a las disposiciones aplicables, de dar a conocer por cualquier medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión;*
- XXII. *Atender con diligencia la solicitud de informe, queja o auxilio de la ciudadanía, o de sus propios subordinados, excepto cuando la petición rebase su competencia, en cuyo caso deberá turnarlo al área que corresponda;*
- XXIII. *Abstenerse de introducir a las instalaciones de sus instituciones bebidas embriagantes, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo cuando sean producto de detenciones, cateos, aseguramientos u otros similares, y que previamente exista la autorización correspondiente;*
- XXIV. *Abstenerse de consumir, dentro o fuera del servicio, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo los casos en que el consumo de los medicamentos controlados sea autorizado mediante prescripción médica, avalada por los servicios médicos de las Instituciones;*
- XXV. *Abstenerse de consumir en las instalaciones de sus instituciones o en actos del servicio, bebidas embriagantes;*
- XXVI. *Abstenerse de realizar conductas que desacrediten su persona o la imagen de las Instituciones, dentro o fuera del servicio;*
- XXVII. *No permitir que personas ajenas a sus instituciones realicen actos inherentes a las atribuciones que tenga encomendadas. Asimismo, no podrá hacerse acompañar de dichas personas al realizar actos del servicio, y*
- XXVIII. *Los demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.*

Artículo 41.- Además de lo señalado en el artículo anterior, los

integrantes de las Instituciones Policiales, tendrán específicamente las obligaciones siguientes:

- I. Registrar en el Informe Policial Homologado los datos de las actividades e investigaciones que realice;*
 - II. Remitir a la instancia que corresponda la información recopilada, en el cumplimiento de sus misiones o en el desempeño de sus actividades, para su análisis y registro. Asimismo, entregar la información que le sea solicitada por otras Instituciones de Seguridad Pública, en los términos de las leyes correspondientes;*
 - III. Apoyar a las autoridades que así se lo soliciten en la investigación y persecución de delitos bajo el mando y conducción del Ministerio Público, así como en situaciones de grave riesgo, catástrofes o desastres;*
 - IV. Ejecutar los mandamientos judiciales y ministeriales;*
 - V. Obtener y mantener actualizado su Certificado Único Policial;*
 - VI. Obedecer las órdenes de los superiores jerárquicos o de quienes ejerzan sobre él funciones de mando y cumplir con todas sus obligaciones, realizándolas conforme a derecho;*
 - VII. Responder, sobre la ejecución de las órdenes directas que reciba, a un solo superior jerárquico, por regla general, respetando preponderantemente la línea de mando;*
 - VIII. Participar en operativos de coordinación con otras corporaciones policiales, así como brindarles, en su caso, el apoyo que conforme a derecho proceda;*
 - IX. Mantener en buen estado el armamento, material, municiones y equipo que se le asigne con motivo de sus funciones, haciendo uso racional de ellos sólo en el desempeño del servicio;*
 - X. Abstenerse de asistir uniformado a bares, cantinas, centros de apuestas o juegos, u otros centros de este tipo, si no media orden expresa para el desempeño de funciones o en casos de flagrancia, y*
 - XI. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.*
- Siempre que se use la fuerza pública se hará de manera racional, congruente, oportuna y con respeto a los derechos humanos. Para tal efecto, deberá apegarse a la Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza; así como a las demás disposiciones normativas y administrativas aplicables, realizándolas conforme a derecho.*

LSSCCM artículo 59.

Con el objeto de garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, los integrantes de las Instituciones de Seguridad Ciudadana tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Conducirse con dedicación, disciplina, apego al orden jurídico, principios de actuación policial y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal y en la Constitución de la Ciudad;*
- II. Preservar la secrecía de los asuntos que por razón del desempeño de su función conozcan, en términos de las disposiciones aplicables;*
- III. Obtener y mantener actualizado el CUP, según las disposiciones aplicables;*
- IV. Asistir a cursos de inducción, formación, capacitación, especialización y todos aquellos necesarios a fin de adquirir los conocimientos teóricos y prácticos que conlleven a su profesionalización.*
- V. Prestar auxilio a las personas amenazadas por algún peligro o que hayan sido víctimas u ofendidos de algún delito, así como brindar protección a sus bienes y derechos. Su actuación será congruente, oportuna y proporcional al hecho;*
- VI. Cumplir sus funciones con absoluta imparcialidad y sin discriminación alguna;*
- VII. Abstenerse en todo momento de infligir o tolerar actos de tortura, aun cuando se trate de*

- una orden superior o se argumenten circunstancias especiales, tales como amenaza a la seguridad ciudadana, urgencia de las investigaciones o cualquier otra; al conocimiento de ello, lo denunciará inmediatamente ante la autoridad competente;*
- VIII. Observar un trato respetuoso con todas las personas, debiendo abstenerse de todo acto arbitrario y de limitar indebidamente las acciones o manifestaciones que en ejercicio de sus derechos constitucionales y con carácter pacífico realice la población;*
- IX. Desempeñar sus funciones sin solicitar ni aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones distintas a las previstas legalmente. En particular se opondrán a cualquier acto de corrupción y, en caso de tener conocimiento de alguno, deberán denunciarlo;*
- X. Abstenerse de ordenar o realizar la detención de persona alguna sin cumplir con los requisitos previstos en los ordenamientos constitucionales y legales aplicables;*
- XI. Velar por la vida e integridad física de las personas detenidas que tengan bajo su custodia o responsabilidad, así como de los bienes que tengan bajo su resguardo;*
- XII. Actualizarse en el empleo de métodos de investigación que garanticen la recopilación técnica y científica de indicios y evidencias;*
- XIII. Utilizar los protocolos en materia de investigación y de cadena de custodia emitidos para tal efecto;*
- XIV. Participar en operativos y mecanismos de coordinación con otras Instituciones en la materia y procuración de justicia, así como brindarles en su caso, el apoyo que conforme a derecho proceda;*
- XV. Preservar, conforme a las disposiciones aplicables, las pruebas e indicios de probables hechos delictivos o de faltas administrativas de forma que no pierdan su calidad probatoria y se facilite la correcta tramitación del procedimiento correspondiente;*
- XVI. Abstenerse de disponer de los bienes asegurados para beneficio propio o de terceros;*
- XVII. Someterse y aprobar las evaluaciones periódicas para acreditar el cumplimiento de los requisitos de permanencia previstos en la Ley General, así como obtener y mantener vigente la certificación respectiva;*
- XVIII. Informar a su superior jerárquico de manera inmediata, los actos y omisiones, que pudieran ser constitutivos de delito por parte del personal a su cargo o iguales en categoría jerárquica;*
- XIX. Cumplir y hacer cumplir con diligencia las órdenes que reciba con motivo del desempeño de sus funciones, evitando todo acto u omisión que produzca deficiencia en su cumplimiento;*
- XX. Fomentar la disciplina, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en el personal bajo su mando;*
- XXI. Abstenerse de realizar conductas que desacrediten su persona o la imagen de las Instituciones de Seguridad Ciudadana, dentro o fuera del servicio;*
- XXII. Abstenerse de realizar conductas que contravengan los principios constitucionales y legales que rigen la actuación policial;*
- XXIII. Inscribir las detenciones en el Registro Administrativo de Detenciones conforme a las disposiciones aplicables;*
- XXIV. Evitar dañar, extraviar o hacer mal uso del arma de cargo y de cualquier otro equipo proporcionado por la Institución para el cumplimiento de su servicio, a causa de negligencia, descuido o imprudencia;*
- XXV. Abstenerse de sustraer, ocultar, alterar o dañar información u otros bienes en perjuicio de las instituciones;*
- XXVI. Abstenerse, conforme a las disposiciones aplicables, de dar a conocer por cualquier medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o*

confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión;

XXVII. Atender con diligencia la solicitud de informe, queja o auxilio de la ciudadanía, o de sus propios subordinados, excepto cuando la petición rebase su competencia, en cuyo caso deberá turnarlo al área que corresponda;

XXVIII. Abstenerse de introducir a las instalaciones de sus instituciones bebidas embriagantes, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo cuando sean producto de detenciones, cateos, aseguramientos u otros similares, y que previamente exista la autorización correspondiente si es el caso;

XXIX. Abstenerse de consumir en las instalaciones de sus instituciones o en actos del servicio, bebidas embriagantes, o presentarse al servicio con aliento alcohólico;

XXX. Abstenerse de consumir, dentro o fuera del servicio, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo los casos en que el consumo de los medicamentos controlados sea autorizado mediante prescripción médica, avalada por los servicios médicos de las Instituciones de Seguridad Ciudadana;

XXXI. Evitar ausentarse del servicio sin motivo o causa justificada;

XXXII. Designar domicilio en la Ciudad de México para oír y recibir toda clase de notificaciones y documentos, y mantener actualizado el mismo en los términos que señalen las disposiciones respectivas;

XXXIII. No permitir que personas ajenas a sus instituciones realicen actos inherentes a las atribuciones que tenga encomendadas. Asimismo, no podrá hacerse acompañar de dichas personas al realizar actos del servicio; y, XXXIV. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.

En el cumplimiento a sus obligaciones, los integrantes priorizarán el convencimiento, así como la solución pacífica de los conflictos, y en su actuación respetarán los derechos humanos de todos y todas; incluidos las víctimas, los testigos e indiciados.

El uso de la fuerza se sujetará a las disposiciones de la Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza. Será excepcional, se utilizará como último recurso y se sujetará a los principios constitucionales de legalidad, necesidad, proporcionalidad, racionalidad y oportunidad, en estricto apego a los derechos humanos.

Adicionalmente, los integrantes de las instituciones de seguridad ciudadana observarán los principios de prevención y de rendición de cuentas y vigilancia, que prevé la Ley Nacional sobre el Uso de la Fuerza.

Art. 103

La aplicación de las sanciones deberá registrarse en el expediente personal del infractor. La imposición de las sanciones que determinen las autoridades correspondientes se hará con independencia de las que correspondan por responsabilidad civil, penal o administrativa, en que incurran los integrantes de las Instituciones Policiales de conformidad con la legislación aplicable.

LSSCCM artículo 103.

Para los efectos del artículo anterior y sin perjuicio de lo que se prevea en otras disposiciones legales y reglamentarias, los correctivos disciplinarios y sanciones a que se harán acreedores los miembros de las Instituciones de Seguridad Ciudadana serán:

I. Correctivos disciplinarios:

1. Amonestación.

2. Arresto hasta por treinta y seis horas

II. Sanciones:

1. Suspensión, y

2. Destitución.

Las leyes orgánicas respectivas y los reglamentos interiores de las Instituciones de

Seguridad Ciudadana establecerán las autoridades competentes y los procedimientos para su aplicación, en lo no previsto por esta Ley.

Art. 106

El sistema nacional de acreditación y control de confianza se conforma con las instancias, órganos, instrumentos, políticas, acciones y servicios previstos en la presente Ley, tendientes a cumplir los objetivos y fines de la evaluación y certificación de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública. Integran este sistema: El Centro Nacional de Certificación y Acreditación, así como los centros de evaluación y control de confianza de las Instituciones de Procuración de Justicia e Instituciones Policiales de la Federación y de las entidades federativas.

LSSCCM Artículo 104.

Los correctivos disciplinarios serán aplicados de manera fundada y motivada por el superior inmediato en la línea o cadena de mando respectiva, mediante mecanismos ágiles y sencillos, sin que esto implique arbitrariedad en el ejercicio de esta facultad, por lo que su contravención podrá ser objeto de sanción en términos de esta Ley.

Las unidades de asuntos internos aplicarán los correctivos disciplinarios en los asuntos de su conocimiento y en el caso de conductas que deban ser sancionadas con la suspensión o destitución deberán remitir el expediente correspondiente debidamente integrado al órgano colegiado competente para que resuelva lo que en derecho corresponda.

LSSCCM Artículo 108.

La destitución es la remoción del integrante por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones o en faltas graves por

incumplimiento de sus obligaciones. Los integrantes de las Instituciones de Seguridad Ciudadana podrán ser destituidos por las siguientes causas:

- I. Por ausentarse del servicio durante un periodo de tres días consecutivos o de cinco días dentro de un término de treinta días naturales sin permiso o causa justificada;*
- II. Abstenerse o negarse, en forma expresa o tácita, a recibir la notificación para participar, se abstenga de presentarse, o habiendo iniciado, abandone:

 - a) Los cursos de capacitación a que sea convocado,*
 - b) El proceso de evaluación de control de confianza del Centro o*
 - c) La evaluación del desempeño;**
- III. La sentencia condenatoria por delito doloso que haya causado ejecutoria;*
- IV. Por falta grave a los principios de actuación previstos en los artículos 7 y 41 de esta Ley, y a las obligaciones que de ellos se derivan, así como a las normas de disciplina que se establezcan en cada una de las Instituciones Policiales.*
- V. Por incurrir en faltas de probidad y honradez durante y fuera del servicio.*
- VI. Por portar o usar el arma de cargo fuera del servicio;*
- VII. Utilizar en el ejercicio de sus funciones un arma distinta a la que le fue proporcionada para el servicio;*
- VIII. Cuando por descuido o negligencia extravíe su arma de cargo;*
- IX. Por poner en peligro a los particulares a causa de imprudencia, descuido, negligencia o abandono del servicio;*
- X. No atender con la debida diligencia y celeridad la solicitud de auxilio de la ciudadanía;*
- XI. Introducir a las instalaciones de la Institución bebidas embriagantes, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado;*
- XII. Por asistir a sus labores en estado de ebriedad, o bajo el influjo del alcohol, o por consumirlo durante el servicio o en su centro de trabajo;*
- XIII. Consumir, dentro o fuera del servicio, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo los medicamentos controlados que le sean autorizados mediante prescripción médica avalada por los servicios médicos de la institución;*
- XIV. Por desacato injustificado a las órdenes de sus superiores;*

- XV. Por revelar o divulgar de manera indebida asuntos reservados o confidenciales, de los que tenga conocimiento por razón del desempeño de su función;
- XVI. Dar a conocer por cualquier otro medio a quien no tenga derecho, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su empleo, cargo o comisión;
- XVII. Por presentar documentación alterada, apócrifa o carente de validez, determinada así por la autoridad o instancia que la emitió;
- XVIII. Por aplicar a sus subalternos en forma dolosa o reiterada, correctivos disciplinarios notoriamente injustificados;
- XIX. Por obligar a sus subalternos a entregarles dinero o cualquier otro tipo de dádivas a cambio de permitirles el goce de las prestaciones a que todo policía tiene derecho;
- XX. Facilitar el vestuario, equipo de protección, equipo electrónico Hand Held, placas, gafetes, chaleco con la leyenda "Autorizado para infracciones" u otros elementos del uniforme para que los utilice otro elemento no autorizado para ello o persona ajena a la corporación;
- XXI. Causar daño por negligencia o falta inexcusable a los vehículos, equipo electrónico Hand Held, Radars Móviles y demás equipo asignado, cuando el elemento operativo policial se niegue a reparar el daño;
- XXII. Todo acto arbitrario o que limite indebidamente las acciones o manifestaciones que en ejercicio de sus derechos constitucionales y con carácter pacífico realice la población;
- XXIII. Ordenar o realizar la detención de persona o vehículo sin cumplir con los requisitos previstos en los ordenamientos constitucionales y legales aplicables;
- XXIV. Disponer de los bienes asegurados para beneficio propio o de terceros;
- XXV. Omitir informar a su superior jerárquico sobre las omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito, de subordinados o iguales en categoría jerárquica; o no poner a disposición inmediatamente de la autoridad competente, a los elementos señalados como presuntos responsables de algún ilícito;
- XXVI. Afectar por acción u omisión el lugar de los hechos delictivos sin que exista causa justificada, u ocultar la evidencia recabada;
- XXVII. Sustraer, ocultar, alterar, dañar o extraviar información o bienes en perjuicio de la institución;
- XXVIII. Permitir que personas ajenas a la institución realicen actos inherentes a las atribuciones que tenga encomendadas, así como el hacerse acompañar de dichas personas al realizar actos del servicio;
- XXIX. Hacer uso de la fuerza de forma irracional y desproporcionada, así como la falta de respeto a los derechos humanos que determine la autoridad competente;
- XXX. Asistir uniformado a bares, cantinas, centros de apuestas y juegos, prostíbulos u otros centros de este tipo, si no media orden expresa para el desempeño de sus funciones o en caso de flagrancia; y
- XXXI. Por aquellas otras causas que determinen las disposiciones normativas en la materia.

LSSCCM Artículo 109.

La Secretaría contará con una Unidad de Asuntos Internos encargada de la supervisión de la actuación policial con la finalidad de verificar el cumplimiento de las obligaciones de los integrantes de la Policía de la Ciudad de México, con pleno respeto a sus derechos humanos.

Habrá un Consejo Asesor Externo de carácter ciudadano encargado de revisar la actuación de la Unidad de Asuntos Internos en casos de actuación policial de alto impacto en la opinión pública o de aquellos en que así lo determinen las personas titulares de la Jefatura de Gobierno o de la Secretaría. Se integrará por Consejeros Ciudadanos del Consejo Ciudadano para la Seguridad Ciudadana y

Procuración de Justicia, así como por académicos y expertos de la sociedad civil, conforme lo disponga la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana. Los resultados de sus investigaciones serán entregados a las personas titulares de la Jefatura de Gobierno y de la Secretaría.

LSSCCM Artículo 110.

Los integrantes de las Instituciones de Seguridad Ciudadana tendrán derecho a las siguientes condecoraciones:

- I. Al Valor Policial; Artículo 111.*
- II. A la Perseverancia, y Artículo 112.*
- III. Al Mérito. Artículo 113.*

En cada caso, se otorgará un estímulo económico adicional, ajustándose a las disponibilidades presupuestales del caso.

LSSCCM Artículo 115.

Los estímulos y recompensas se ajustarán a lo establecido en el Decreto de Presupuesto de Egresos, en lo relativo a su disponibilidad presupuestal, y se otorgarán a los integrantes que se hayan distinguido por su asistencia, puntualidad, buena conducta, antigüedad, disposición y eficacia en el desempeño de sus funciones.

LSSCCM Artículo 116.

En las Instituciones de Seguridad Ciudadana existirá un Comisión de Honor y Justicia, que será el órgano colegiado competente para conocer y resolver sobre:

- I. Las faltas graves en que incurran el personal policial a los principios de actuación previstos en la presente Ley y demás disposiciones aplicables;*
- II. La suspensión temporal de carácter preventivo o correctivo de los integrantes;*
- III. La destitución de los integrantes;*
- IV. El recurso de rectificación, y*
- V. El otorgamiento de condecoraciones y determinar, con arreglo a la disponibilidad presupuestal, estímulos, incentivos, reconocimientos y recompensas, sin perjuicio de las atribuciones de otras autoridades en esta materia.*

LSSCCM Artículo 117.

La Comisión de Honor y Justicia velará por la honorabilidad y reputación de las Instituciones de Seguridad Ciudadana. Para tal efecto, gozará de las más amplias facultades para examinar los expedientes u hojas de servicio de los policías y para practicar las diligencias que le permitan allegarse de los elementos necesarios para dictar su resolución, según se disponga en la normatividad aplicable.

LSSCCM Artículo 120.

El reglamento correspondiente regulará las controversias que se susciten con relación a los procedimientos de la Carrera Policial y el Régimen Disciplinario.

LSSCCM Artículo 121.

El sistema de acreditación y control de confianza se conforma con las instancias, órganos, instrumentos, políticas, acciones y servicios previstos en la Ley General y en la presente Ley, tendientes a cumplir los objetivos y fines de la evaluación y certificación de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Ciudadana.

ANEXO II

Tesis: PC.I.A. J/135 A (10a.)

POLICÍA AUXILIAR DE LA CIUDAD DE MÉXICO. AUNQUE SUS MIEMBROS PERTENECEN CONSTITUCIONALMENTE A UN RÉGIMEN ESPECIAL DONDE NO PUEDE RECLAMARSE LA POSIBLE AFECTACIÓN A DERECHOS LABORALES, LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS LES RECONOCE EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL.

De acuerdo con el artículo 123, apartado B, fracciones XI y XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los miembros de las instituciones de seguridad pública se rigen por sus propias leyes; no obstante, en ese mismo precepto se les reconoce el derecho a la seguridad social, como una prerrogativa fundamental, igualmente reconocida para toda persona como un derecho humano en los instrumentos internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, particularmente en los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 9 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Protocolo de San Salvador". De acuerdo con esas disposiciones, el derecho a la seguridad social de todo trabajador aplica igualmente a los miembros de los cuerpos policiales e incluye el derecho a la jubilación o pensión de retiro, invalidez o muerte, ya que la pensión de retiro o jubilación garantiza un ingreso adecuado para una vida digna y decorosa del trabajador, después de su vida activa. Por tanto, los elementos de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, que prestan sus servicios al Estado, aun cuando tienen una relación de naturaleza administrativa, gozan en esos términos del derecho a la pensión de retiro o jubilación.

CDHDF reconoce aceptación de la Recomendación 13/2016 por parte de SSPCDMX, CAPREPA y Oficialía Mayor, para garantizar los derechos humanos de policías en la Ciudad de México

Boletín 23 de marzo de 2017

37/2017

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) expresa su satisfacción por la aceptación de la Recomendación 13/2016 por parte de la Secretaría de Seguridad Pública capitalina (SSP-CDMX), la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, hoy Ciudad de México (CAPREPA) y la Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México, emitida el 17 de noviembre de 2016.

Con la aceptación del instrumento recomendatorio, la SSP-CDMX se compromete a indemnizar a las personas agraviadas; realizar los trámites para proporcionarles tratamiento y acompañamiento psicológico; rediseñar e implementar mecanismo de supervisión y evaluación periódica de la prestación de servicios médicos privados; diseñar un mecanismo y una campaña de información sobre los servicios que contrata cada año para la atención de la salud.

Por su parte, la CAPREPA se compromete a indemnizar a las personas agraviadas; realizar los trámites para proporcionarles tratamiento y acompañamiento psicológico; realizar medidas para atención médica y readscripción laboral como reparación del daño; rediseñar e implementar un mecanismo para informar los servicios que contrata; revisar, analizar, y en su caso, proponer modificaciones al Plan de Previsión Social de las personas integrantes de la Policía Auxiliar de esta Ciudad.

Asimismo, la Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México se compromete a convocar al Órgano de Gobierno de CAPREPA para revisar las modificaciones al Plan de Previsión Social de las personas integrantes de la Policía Auxiliar de esta Ciudad y, en su caso, coadyuvar para su difusión de tal forma que los policías auxiliares y sus derechohabientes conozcan las prestaciones autorizadas.

Por lo anterior, la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de la CDHDF estará encargada de vigilar e impulsar el debido cumplimiento del instrumento recomendatorio 13/2016, por parte de las autoridades recomendadas, así como de realizar el acompañamiento correspondiente a las personas agraviadas.

Tesis: PC.I.A. J/136 A (10a.)

POLICÍA AUXILIAR DE LA CIUDAD DE MÉXICO. LA PENSIÓN DE RETIRO DE SUS MIEMBROS DEBE DETERMINARSE CON EL SUELDO BASE Y SEGÚN LA ANTIGÜEDAD GENERADA EN TÉRMINOS DE LAS REGLAS DE OPERACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL.

El otorgamiento de una pensión de retiro a los cuerpos de seguridad, de los cuales forman parte los miembros de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, se rige por disposiciones especiales, entre ellas, los artículos 35 y 36 de las Reglas de Operación del Plan de Previsión Social que prevén el derecho a una pensión de retiro, calculada con el equivalente al sueldo base, que conforme a su numeral 11, se integra con sueldo o haber más riesgo, despensa y las compensaciones que corresponden por el servicio; y, conforme a sus artículos 12 y 13, el fondo para cubrir esa pensión se genera con la aportación del 8% del sueldo básico de cotización por parte del elemento policial y del 17.75% a cargo de la Corporación, quien los debe calcular, retener y enterar a la Caja de Previsión Social. Ahora bien, la falta de cobro de dichas cuotas motivó la emisión del "Acuerdo que autoriza las Reformas a los Artículos Primero, Segundo, Tercero y Sexto Transitorios y Adición del Artículo Octavo Transitorio de las Reglas de Operación del Plan de Previsión Social de los Miembros de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, de la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal", publicado en la Gaceta Oficial de la entidad el 17 de mayo de 2010, donde se estableció que las pensiones se otorgarían en el equivalente a 1.2 veces el salario mínimo general vigente en la Ciudad de México, reformado mediante Acuerdo 2-4-ORD/2010, emitido el 13 de diciembre de 2010, en donde se fijó el monto de 1.3 a 1.66 veces el salario referido. No obstante, el derecho humano a la pensión de retiro de los miembros de la Policía Auxiliar no puede ser suprimido ni reducido, y se rige por el principio de progresividad en su vertiente de no regresividad, lo cual implica no emitir normas que puedan afectar los beneficios otorgados en disposiciones anteriores. En consecuencia, no es factible aplicar el acuerdo mencionado, ni siquiera por la omisión de cubrir las aportaciones respectivas, pues esa circunstancia no es un motivo válido, al derivar del incumplimiento de las obligaciones que las Reglas citadas disponen para ese efecto, a cargo de la Corporación policial citada, y no puede repercutir negativamente en el elemento policial. Consecuentemente, la pensión de retiro de los miembros de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México debe determinarse con el sueldo base y según la antigüedad generada en términos de las Reglas de Operación del Plan de Previsión Social.

La CDHDF emite la Recomendación 17/2016, donde exige garantizar derechos y prestaciones de Policías Auxiliares

Boletín 14 de diciembre de 2016 276/2016

Es la primera ocasión en la que el Derecho a la Seguridad Social se impulsa por parte de un Organismo Público de Derechos Humanos, a través de una Recomendación.

En la presentación, la Presidenta de este Organismo, Doctora Perla Gómez Gallardo, enfatizó que siempre se exige a las y los agentes de la Policía cumplir cabalmente con el respeto a los derechos humanos durante el ejercicio de sus funciones, por lo que es imperante que se respeten y garanticen sus derechos y prerrogativas, como ciudadanos y personas que trabajan al servicio del Estado.

"Las y los Policías Auxiliares merecen tener la certeza jurídica de que al momento de sufrir un riesgo de trabajo o padecer alguna enfermedad que se haya desencadenado con motivo de sus propias actividades laborales, encontrarán un respaldo", subrayó.

Por ello, dijo, se les debe garantizar el pago de sus prestaciones económicas, el acceso a una buena atención médica, a un debido tratamiento, a obtener una justa pensión por sus servicios brindados, al seguro institucional que les corresponda, a ser valorados en los términos establecidos por la normatividad y, principalmente, a ser dictaminados con condiciones objetivas de acuerdo a sus padecimientos, erradicando prácticas estructurales arbitrarias, sin fundamento legal, que únicamente violan sus derechos humanos.

La *Ombudsperson* capitalina explicó que la Recomendación 17/2016 también fue dirigida a la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar (CAPREPA) como autoridad responsable y a la Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México, en su calidad de autoridad colaboradora.

Indicó que los derechos humanos violados fueron: Derecho al trabajo, Derecho a la seguridad social en relación al Derecho a la seguridad jurídica, y al Principio de legalidad.

La Doctora Perla Gómez Gallardo explicó que se investigaron 27 expedientes de queja donde se visibiliza la problemática relacionada con la inadecuada normatividad que rige la actuación de la CAPREPA, para el otorgamiento de servicios y prestaciones de seguridad social a favor de las y los Policías Auxiliares.

La CDHDF documentó, a través de la Quinta Visitaduría General, que servidores públicos de la CAPREPA omitieron reconocer las enfermedades profesionales o de trabajo de las personas Policías Auxiliares, sin considerar las labores que desempeñan e incluso el equipo de trabajo que utilizan.

Señaló que de igual forma se comprobó que las propias Reglas de Operación del Plan de Previsión Social de los Miembros de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, son las que propician la actuación discrecional de las autoridades de la CAPREPA.

“Personal de la CAPREPA y de la Policía Auxiliar contravienen las referidas Reglas de Operación al emitir los dictámenes técnicos fuera de los plazos previstos en la normatividad aplicable, con lo que causan un perjuicio a las personas Policías Auxiliares en el otorgamiento de las prestaciones de seguridad social y les ocasionan una afectación en el pago de su salario”, indicó.

Una de las conductas atribuibles a la Policía Auxiliar, dijo, es la omisión o dilación para dar aviso a la CAPREPA de los accidentes de trabajo sufridos por las y los elementos de esa corporación, lo que ocasionó que no se les reconocieran los riesgos de trabajo y no se les pagaran sus prestaciones económicas.

La Presidenta de la CDHDF consideró que las personas que laboran como Policías Auxiliares carecen de certeza jurídica respecto de sus derechos a la seguridad social y al trabajo, porque dicha situación impacta necesariamente en la realización de otros derechos.

Enfatizó que es indispensable que las personas que laboran como Policías Auxiliares gocen de todos los derechos y garantías laborales y sociales, que la Constitución y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos les reconocen.

Al respecto, resulta preocupante para la CDHDF que hasta el momento las y los Policías Auxiliares sigan experimentando las mismas problemáticas respecto de sus derechos a la seguridad social y al trabajo, sobre todo cuando el Gobierno de la Ciudad de México reconoce a la seguridad pública como una prioridad para el beneficio de sus habitantes.

La Doctora Perla Gómez Gallardo recordó que el pasado 17 de noviembre, la CDHDF emitió la Recomendación 13/2016 a la SSPCDMX, a la Oficialía Mayor del Distrito Federal y a la CAPREPA, por la deficiente atención médica que se brindaba a algunos Policías Auxiliares.

Destacó que es la primera ocasión en la que el Derecho a la Seguridad Social se impulsa por parte de un Organismo Público de Derechos Humanos, a través de una Recomendación.

La CDHDF formuló dos puntos recomendatorios a la Secretaría de Seguridad Pública y seis puntos a la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar. De igual forma dirigió dos puntos a la Oficialía Mayor de la Ciudad de México.

En los puntos recomendatorios destaca la revisión y modificación a las Reglas de Operación del Plan de Previsión Social de los Miembros de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, en la que contempla la incorporación de la definición de enfermedad profesional o de trabajo, definición de conceptos de recalificación y redictaminación, así como un mecanismo de supervisión y monitoreo constante que garantice el cumplimiento de las Reglas por parte de CAPREPA y de la Policía Auxiliar.

Durante la presentación de la Recomendación 17/2016, la *Ombudsperson* capitalina estuvo acompañada por el Quinto Visitador General de la CDHDF, Maestro Horacio Toledo Martínez; la Directora Ejecutiva de Seguimiento, Licenciada María José López Lugo; y el integrante de la Dirección Ejecutiva de Vinculación Estratégica, Maestro Juan Alberto Varela Márquez.

La Recomendación 17/2016 se puede consultar íntegramente en la siguiente dirección electrónica: http://cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2016/12/reco_1716.pdf

Novena época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. IX, abril de 1999, tesis 2a./J. 35/99, p. 111. POLICÍA AUXILIAR DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO FEDERAL PARA CONOCER DEL JUICIO LABORAL EN EL QUE SE RECLAMEN PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. Conforme a lo dispuesto en el artículo 123, fracción XIII, del apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuerpos de seguridad, entre otros, quedan excluidos del régimen tutelar de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la competencia de los tribunales federales de conciliación y arbitraje, porque éstos se rigen por sus propias leyes. Ahora bien, del análisis de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal y del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, se desprende que la policía auxiliar del Distrito Federal tiene reconocida su existencia como cuerpo de seguridad y forma parte de la estructura orgánica del Departamento del Distrito Federal. Por tanto, si conforme a lo establecido en el artículo 13 de la Ley de la Caja de la Policía Preventiva del Distrito Federal, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, es competente para conocer de las controversias que surgen por resoluciones de la caja, derivadas de las prestaciones de seguridad social, con fundamento en la disposición citada, aplicada por analogía, dicho tribunal debe conocer de las controversias que tengan y deriven de los mismos motivos tratándose de policías auxiliares, por virtud de que actualmente ya conoce de conflictos de igual naturaleza referidos a policía preventiva, policía bancaria e industrial y bomberos, que conjuntamente con la policía auxiliar forman parte de la policía del Distrito Federal.

ANEXO III

**LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, ADOPTADA
POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS EL 10 DE
DICIEMBRE DE 1948**

ARTÍCULO 22.	<i>Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.</i>
ARTÍCULO 23.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</i> 2. <i>Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.</i> 3. <i>Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.</i> 4. <i>Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.</i>
ARTÍCULO 24.	<i>Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.</i>
ARTÍCULO 25.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.</i> 2. <i>La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.</i>
DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, EL 16 DE DICIEMBRE DE 1996 LA ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EXPIDIÓ EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES	
ARTÍCULO 60.	<i>“Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho”.</i>
EL 10 DE MAYO DE 1944 SE EXPIDIÓ LA DECLARACIÓN DE FILADELFIA EN EL SENO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)	
INCISO A) DEL PUNTO II	<i>“Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.</i>