



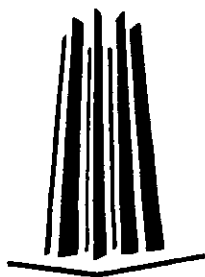
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGON"

"REGULACIÓN JURIDICA DEL
PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO
DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD
PUBLICA DEL GOBIERNO DEL
DISTRITO FEDERAL"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GABRIELA MENDOZA VARGAS

ASESOR: LIC. JUAN JOSE REYES CERVANTES



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MÉXICO

1998.

269043



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

A DIOS:

GRACIAS A DIOS NUESTRO SEÑOR POR
HABERME DADO LA DICHA DE REALIZAR
UNA DE MIS METAS MAS ANHELADAS.

A LA UNIVERSIDAD:

AGRADEZCO A LA UNIVERSIDAD POR HABERME
DADO LA OPORTUNIDAD DE FORJARME COMO
PROFESIONISTA.

A MI ASESOR:

AL LICENCIADO JUAN JOSE REYES CERVANTES
CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO POR EL POR
EL TIEMPO QUE ME DEDICO Y LAS
ENSEÑANZAS QUE A LO LARGO DE MI
CARRERA ME IMPULSARON A LLEGAR A LA
ETAPA FINAL.

AMI MAMA:

GRACIAS A TU CARÍÑO, COMPRENSION Y
AYUDA INCONDICIONAL HE PODIDO LLEGAR
A LA META, EL TRABAJO LO HE REALIZADO
PERO EL MERITO ES TUYO; GRACIAS POR SER
LA MEJOR MADRE Y EL MEJOR APOYO QUE UN
SER HUMANO PUEDA TENER.

A MI PAPA:

POR LA CONFIANZA QUE DEPOSITASTE
EN MI Y EL APOYO QUE SIEMPRE ME HAS
BRINDADO PARA QUE YO PUDIERA REALIZARME
COMO PROFESIONISTA MIL GRACIAS.

A MI HERMANA:

NO TODA LA GENTE CUENTA CON LA
FORTUNA DE TENER CERCA A ALGUIEN
COMO TU, GRACIAS POR EL CARÍÑO QUE
SIEMPRE ME HAS DEMOSTRADO Y EN
ESPECIAL POR EL APOYO QUE ME
BRINDASTE PARA VER CONCLUIDO ESTE
TRABAJO.

A MI ESPOSO:
GRACIAS , PORQUE CON TU AYUDA
HE PODIDO VER REALIZADO UNO DE
MIS MAS GRANDES ANHELOS.

A MI HIJA:
CON TODO CARIÑO PARA EL SER
QUE DIA ADIA ME ALIENTA SER
MEJOR.
DIANITA, HOY HE LOGRADO UNA
META QUE ESPERO EL DIA DE
MAÑANA LOGRES ALCANZAR Y
SUPERAR.

**REGULACION JURIDICA DEL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO
DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA DEL GOBIERNO DEL
DISTRITO FEDERAL.**

ÍNDICE

Pag.

<u>INTRODUCCION.</u>	I
<u>CAPÍTULO I. EVOLUCION HISTORICA DE LA POLICÍA.</u>	1
1) ÉPOCA INDEPENDIENTE	1
A) PRIMER PERIODO (1821 A 1861 D.C.).	1
B) SEGUNDO PERIODO (1861 A 1910D.C.).	5
2) <u>PORFIRIATO</u>	6
3) <u>ÉPOCA REVOLUCIONARIA</u>	8
A) PERIODO DE 1910 A 1984.	9
4) <u>ÉPOCA CONTEMPORÁNEA</u>	16
<u>CAPÍTULO II. LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.</u>	24
1) <u>MARCO JURÍDICO APLICABLE.</u>	24
A) EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B". B LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.	28
2 <u>LA RELACIÓN DE TRABAJO</u>	31

A) CONCEPTO LEGAL.	31
B) CONCEPTO DOCTRINAL.	32
C ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	34
a) ELEMENTOS SUBJETIVOS	34
1) TRABAJADOR.	34
I) CONCEPTO LEGAL.	34
II) CONCEPTO DOCTRINAL	35
2) PATRON	36
I) CONCEPTO LEGAL.	36
II) CONCEPTO DOCTRINAL	37
b) ELEMENTOS OBJETIVOS	38
1) LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.	38
2) EL PAGO DE UN SALARIO	38
D) DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	38
E) SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.	39
F) RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.	40
G) TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.	41
3) <u>DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES AL</u>	
<u>SERVICIO DEL ESTADO</u>	43
4) <u>CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL</u>	
<u>ESTADO.</u>	44

<u>CAPITULO III. ESTRUCTURA LABORAL DE LA SECRETARIA</u>	
<u>DE SEGURIDAD PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.</u>	45

<u>1) CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, ACORDE A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN.</u>	45
A) FUNCIONES ADMINISTRATIVAS (PERSONAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS).	45
B) FUNCIONES OPERATIVAS (PERSONAL DE LÍNEA POLICÍAS).	45
<u>2) CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL</u>	46
A) TRABAJADORES DE BASE.	47
a) MARCO JURÍDICO APLICABLE	47
b) RELACIÓN LABORAL.	48
c) DERECHOS Y OBLIGACIONES.	48
B) TRABAJADORES POR HONORARIOS.	49
a) MARCO JURÍDICO APLICABLE.	52
b) RELACIÓN LABORAL.	53
c) DERECHOS Y OBLIGACIONES .	53
C) TRABAJADORES DE CONFIANZA.	54
a) <u>CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDEAL.</u>	55
1) PERSONAL DE LÍNEA O POLICÍAS OPERATIVOS.	58
I) MARCO JURÍDICO APLICABLE.	59
II) RELACIÓN LABORAL.	59
III) DERECHOS Y OBLIGACIONES.	60
2) EL PERSONAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.	62
I) ELEMENTOS POLICIALES QUE POR NECESIDADES DEL SERVICIO CUBREN ÁREAS ADMINISTRATIVAS.	62

A) MARCO JURIDICO APLICABLE.	63
B) RELACIÓN LABORAL.	63
C) DERECHOS Y OBLIGACIONES.	63
II) PERSONAL CIVIL QUE PRESTA SERVICIOS DE CARACTER ADMINISTRATIVO.	64
A) MARCO JURÍDICO APLICABLE.	64
B) RELACIÓN LABORAL.	64
C) DERECHOS Y OBLIGACIONES	65

<u>CAPITULO IV. PERSPECTIVAS DE UN MARCO JURIDICO APLICABLE AL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.</u>	66
--	----

<u>1) PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.</u>	66
A) EXCLUSIÓN DEL MARCO JURÍDICO VIGENTE.	67
a) ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO " B " FRACCIONES XIII Y XIV	67
b) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	68
c) LEY DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.	70
d) REGLAMENTO DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.	71
e) CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.	73

<u>2) JURISPRUDENCIAS, LAUDOS Y EJECUTORIAS DEL TRABAJO</u>	
<u>BUROCRÁTICO EN LA RELACIÓN DEL PERSONAL</u>	
<u>JURISPRUDENCIAS, LAUDOS Y EJECUTORIAS DEL TRABAJO</u>	
<u>BUROCRATICO EN LA RELACION DEL PERSONALCIVIL</u>	
<u>ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD</u>	
<u>PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.</u>	77
A) TESIS JURISPRUDENCIALES.	78
a) COMENTARIOS.	81
b) NOMBRAMIENTO.	82
c) LA SEGURIDAD PÚBLICA.	83
B) LAUDOS Y EJECUTORIAS.	84
a) COMENTARIOS.	86
<u>3) EL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARIA</u>	
<u>DE SEGURIDAD PÚBLICA EN SU CALIDAD DE TRABAJADOR</u>	
<u>DE CONFIANZA.</u>	87
A) APLICACIÓN DE LAS FUENTES SUPLETORIAS DE DERECHO	
BURICRÁTICO.	88
a) EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES	
AL SERVICIO DEL ESTADO.	88
b) LOS ARTÍCULO 31 Y 32 DEL REGLAMENTO DE LA POLICÍA	
PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.	91
<u>4) PERSPECTIVAS DE UN MARCO JURIDICO REGULADOR DE</u>	
<u>LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL PERSONAL CIVIL</u>	
<u>ADMINISTRATIVO Y EL TITULAR DE LA SECRETARÍA DE</u>	
<u>SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.</u>	93

A) MARCO LEGAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES CIVILES ADMINISTRATIVOS EN SU CATEGORÍA DE TRABAJADORES DE BASE.	94
a) CONSIDERAIONES.	94
B) MARCO LEGAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES CIVILES ADMINISTRATIVOS EN SU CATEGORÍA DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.	96
a) CONSIDERACIONES.	97
C) <u>NOTAS FINALES.</u>	98
<u>CONCLUSIONES.</u>	101
<u>BIBLIOGRAFIA.</u>	106

INTRODUCCIÓN

A lo largo de mi trayectoria dentro de la hoy Secretaria de Seguridad Publica, me he podido percatar de la problemática que existe con los trabajadores civiles que prestan sus servicios de carácter puramente administrativo, ya que al igual que en otras dependencias policiacas éstas no solo se constituyen de personal operativo o policías si no también de personas que realizan labores administrativas, las cuales son básicas para el buen funcionamiento de la institución.

Precisamente éste estudio esta enfocado a ese grupo de trabajadores administrativos que ven perjudicados sus derechos como servidores públicos por la carencia total de un marco legal que regule su actuación dentro de la institución que nos ocupa, esto deriva del texto de algunas leyes y de la interpretación que en general se realiza, por parte de los superiores jerárquicos, de los demás ordenamientos legales laborales existentes, donde esa interpretación que acabamos de mencionar juega un papel muy importante, pues para bien o para mal, en la mayoría de los casos son "los jefes", quienes tienen la ultima palabra en cuanto a la aplicación de las leyes laborales dentro de la dependencia.

Señalamos que en verdad hay una carencia de un marco legal que regule la relación laboral del personal civil administrativo al que nos referimos a lo largo de este estudio, basados en el hecho de que, por una parte las leyes y reglamentos aplicables a los miembros de los cuerpos de seguridad pública los excluyen de su protección argumentando que realizan funciones administrativas que nada tiene que ver con la materia de seguridad pública y por otro lado, las leyes aplicables a los trabajadores al servicio de los poderes de la unión y del gobierno del distrito federal tampoco los

protegen por no ser considerados dentro de la categoría de trabajadores de base, aun cuando realizan las mismas funciones.

Pero para una mejor comprensión, en nuestra exposición señalaremos varias cuestiones que, a nuestra consideración, permiten observar con mayor claridad la problemática que se busca erradicar.

La presente investigación se compone de la historia y evolución de los cuerpos de seguridad pública en México, pues creemos que para poder sentir orgullo de nuestra institución es necesario conocer sus orígenes ya que sería imposible hablar sin conocer, y ya que estudiaremos su estructura es bueno saber como nació y ha ido evolucionando al paso del tiempo. Posteriormente nos ocupamos de cuestiones de carácter general como lo es todo lo relativo a la relación laboral de los trabajadores al servicio del estado y su marco legal, donde resalta la idea de que sin un ordenamiento legal que regule su desarrollo, es difícil mantener una relación de trabajo saludable, enseguida analizamos la estructura de la Secretaría de Seguridad Pública del distrito federal para conocer como se integra y por último aportamos posibles soluciones para superar el problema que exponemos.

El presente trabajo pretende demostrar lo equívoco del criterio de los superiores jerárquicos y lo injusto de la ley al excluir de su protección a empleados tan importantes como los administrativos, pues si bien es cierto que la labor de la policía en nuestra ciudad es muy necesaria también se debe de reconocer que sin una base administrativa esta no serviría de nada, y así mismo en la misma medida en que se apoyara a ese personal podría exigirseles, obteniéndose excelentes resultados.

CAPITULO I

“EVOLUCION HISTORICA DE LA POLICIA”

“La aparición de la Institución Policial en nuestro País se remonta al México Precortesiano y estuvo condicionada por un conjunto de circunstancias que se presentaron en determinado momento en la evolución de las culturas prehispánicas”.¹

Nuestro análisis histórico comprenderá desde la época independiente hasta la época actual ya que fue en este periodo cuando la Institución Policial alcanza una organización compleja.

1) ÉPOCA INDEPENDIENTE (1821 a 1910 D.C.).

Con la consumación de la Independencia de México surgen nuevas y muy variadas disposiciones, el Gobierno cambia creándose más funciones Públicas y naciendo también otro tipo de necesidades por parte del Pueblo sobre todo en los aspectos de Seguridad, por ello son creados nuevos ordenamientos para regular el Régimen de Policía en la Ciudad, en este sentido y para una mejor comprensión, dividiremos esta Etapa histórica en dos periodos, los cuales a continuación se detallan:

A) PRIMER PERIODO (1821 a 1861 D.C.).

Atendiendo a lo anterior citaremos el ordenamiento que crea a cada nuevo grupo de Seguridad así como las funciones de cada uno de ellos, de manera breve y sencilla a fin de agilizar y hacer más interesante la lectura de este trabajo.

En 1821 se mantiene todavía la estructura administrativa del Gobierno anterior, esto claro esta, por ser la Etapa de transición pero en 1822 se empiezan a dar los primeros cambios

¹ TORRES ESCAMILLA, Juan. El Régimen Policial y de Justicia en la Ciudad de México. S.E.P. Derechos de Autor 2140/78. Libro 5 Foja 140. México 1984. p. 8.

ya que en esta fecha el Reglamento del 6 de febrero deposita el Régimen de Policía en los Jueces Auxiliares

Para el 4 de octubre de 1824 el Congreso Constituyente sanciona la Ley que crea al Distrito Federal, con fecha 18 de noviembre del mismo año, se designa a esta Ciudad como residencia de los Supremos Poderes de la Federación, en este orden de ideas se señala que debe ser un Gobernador quien se responsabilice interinamente de la Administración Pública y así se sustituirían a los Jefes Políticos.

Para el Ayuntamiento de la Ciudad de México se nombraron Alcaldes y Regidores, siendo estos últimos los encargados de la vigilancia de los cuarteles en que se dividió la Capital.

Para 1827 el Régimen Policial se conforma con los llamados Soldados de Policía y los Vigilantes del orden Público quienes se uniformaron al estilo de la Policía Francesa, de ahí que se les conoció como "Gendarmes".

Con las Leyes Centralistas de 1836 el Distrito Federal es incorporado al Departamento de México otorgándose facultades a los Ayuntamientos en materia de Policía para administrar todo lo referente a la Seguridad de la comunidad, así mismo se designa a los Alcaldes para mantener la tranquilidad y atender todos aquellos asuntos relacionados con los problemas suscitados entre los Moradores de la Ciudad.

Por su importancia y trascendencia resaltan, en cuanto a las labores de vigilancia, los Prefectos y Subprefectos que se encargaban de perseguir vagos y delincuentes vigilando así el cumplimiento de los Reglamentos de Policía existentes.

De 1846 a 1853 los grupos Policiales que destacan son los siguientes:

Los Batallones de Policía, los Serenos y la Guardia de Policía, todos ellos vigilaban las poblaciones del Distrito Federal así

como los caminos que conducían a la misma encargándose también del cuidado de las cárceles.

Aunque ya han aumentado los grupos dedicados al cuidado y protección de la Ciudadanía consideramos que aun no eran, ni lo suficientemente efectivos ni contaban con el personal necesario para poder desarrollar con efectividad su labor, más que nada por todos los acontecimientos históricos que se presentaron, aunque claro, esto solo es un comentario que realizamos y que puede ser equivocado, ya que la historia señala otras cuestiones como por ejemplo:

“los Serenos que adquirieron en 1843 la categoría de Vigilantes Nocturnos que destacaron durante la Intervención Norteamericana, al proteger las vidas y propiedades de los vecinos de la Ciudad”.²

Continuando con nuestro análisis expondremos que, el 20 de abril de 1853, siendo presidente de la República Mexicana el General López de Santa Ana, expide las Bases Provisionales de su Gobierno creando así una nueva estructura administrativa y convirtiendo al Distrito Federal en el Distrito de México donde los encargados de la Vigilancia son conocidos como Prefectos de Policía.

Los Cuerpos Policiales también sufren cambios en su estructura interna, quedando, en esa época, conformados de la siguiente manera:

Un Presidente o Superintendente de Policía, los Alcaldes, los Regidores, un Síndico y las Comisiones de Policía y Cárceles.

Los Cuerpos Policiales fueron aumentando y especializándose por lo que podemos observar que ya existían Guardias Nocturnos, Guardias Diurnos, Serenos, Soldados de Infantería y los Soldados de Caballería.

² Ibidem. p. 56.

Debemos señalar que los sucesos históricos en el País, movimientos y ataques en contra del Régimen Santaanista y sus políticas, provocan nuevos cambios en todo el territorio nacional, es así como con la victoria de la Revolución de Ayutla se establece un Gobierno Preconstitucional entre 1855 y 1857, resultando de esto la promulgación de la Constitución del 5 de febrero de 1857, iniciando así la Tercera República que duraría hasta 1858.

“El Ayuntamiento de la Ciudad de México, quedo integrado por un Presidente Municipal o Superintendente de Policía, con base en el Reglamento del 11 de enero de 1855, teniendo ocho regidores uno por cada cuartel en que se dividía la Ciudad, con amplias facultades en materia de policía, esta organización cambio al expedirse el Reglamento de la Ciudad de México, del 4 de mayo de 1861 que creo nuevos cargos públicos, tales como Procuradores, Magistrados, Jueces y aumento el numero de regidores y la Superintendencia de Policía de la Ciudad de México, que se integro por un Superintendente, un Secretario, cinco Oficiales para la vigilancia, ocho escribientes y un portero”.³

El Régimen de Policía en particular quedo compuesto por un Inspector General de Policía, los Inspectores encargados de los Cuarteles de la Ciudad, los Subinspectores, que eran nombrados por el Regidor, a propuesta del Inspector, y por los vecinos de manzana que vigilaban las calles más cercanas a sus domicilios.

Como hemos visto, aunado al mejoramiento de la Institución de Policía en México, particularmente en nuestra Ciudad, se suma la participación de la Ciudadanía en la búsqueda de soluciones a la problemática de la Seguridad, ya no nada más con propuestas sino también con la participación de los integrantes de la comunidad, situaciones que permiten que la Confianza depositada en los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública aumente, además de crearse otro tipo de instancias cuya finalidad es la proteger tanto a los integrantes de la Sociedad como a sus bienes y demás pertenencias.

³ *Ibidem.* p. 62.

B) SEGUNDO PERIODO (1861 a 1910 D.C.).

El periodo histórico en el cual nos situaremos es de los más difíciles en el desarrollo de México, a pesar de ello, los Cuerpos de Seguridad Pública siguieron evolucionando y cumpliendo lo mejor posible con su cometido, pero a continuación realizaremos una breve reseña histórica para tener una mejor visión de lo señalado:

Siendo Titular del Gobierno Mexicano el Licenciado Don Benito Juárez, expide en el año de 1861 un decreto con el cual ordena suspender temporalmente el pago integro de la deuda externa de nuestro País situación que provoco la Intervención Francesa en Territorio Nacional.

Entre 1862 y 1864 el Ejercito Francés se asienta en México desintegrándose el Gobierno del Licenciado Juárez y organizándose provisionalmente una Junta Superior de Gobierno que se encargo del Supremo Poder Ejecutivo Provisional, el cual en 1863 cambia de denominación por la de Regencia.

La Junta Superior de Gobierno, al paso del tiempo, decide que la nueva forma de Gobierno debe de ser una Monarquía Moderada y Hereditaria cuyo Titular seria considerado Emperador de México, por lo que este cargo fue ofrecido al Principe Fernando Maximiliano, Archiduque de Austria, quien en 1864 asume el poder iniciándose así el Segundo Imperio mismo que duraria hasta el 15 de mayo de 1867 fecha en la que triunfa la República Federal con el regreso del Licenciado Benito Juárez a la Capital del País.

Nos hemos desviado un poco del tema principal pero, siendo parte del desarrollo de la historia de México la evolución de las Instituciones Policiales, era necesario hacer mención de estos antecedentes históricos para ubicarnos, ahora bien, mencionaremos los siguientes cargos relacionados con funciones policiales que surgieron entre 1861 y 1867 empezando por los Alcaldes Municipales del Imperio encargados de la administración comunal y con amplias facultades policiales, el Comisario Central y los Comisarios

Imperiales se encargaban de los cuarteles de la Ciudad, siendo uno por cada cuartel, los Prefectos Imperiales y los Inspectores Imperiales así como las Compañías de Guardas Imperiales que aparte de vigilar la Seguridad y el orden público cuidaban del tránsito de carruajes.

Como se ha señalado las funciones de los Cuerpos de Seguridad ya no son exclusivamente para la protección y cuidado de la Sociedad y sus integrantes, ahora también se enfoca al cuidado de los bienes y tierras de las personas y al control del tránsito de carruajes.

2) PORFIRIATO

Continuando con nuestro estudio mencionaremos el hecho de que a partir de 1867, fecha en que se estableció la República Federal, la situación en el País es difícil debido a los acontecimientos que se presentaron y que van desde la muerte de Don Benito Juárez hasta la toma de posesión de la Presidencia por el General Don Porfirio Díaz en 1876.

En esta Etapa de transición el País experimenta situaciones de miseria y hambre, por ende, hay también un aumento de inseguridad en el territorio, se incrementan los asaltos en los poblados y caminos que son realizados por grupos de salteadores y bandoleros por lo cual el Gobierno Federal suspende las garantías de los criminales y forma un Cuerpo de Policías de tipo rural que dependían directamente de la Secretaría de Gobernación y que auxiliaron a la Policía Urbana en la protección y vigilancia de la Ciudad, sus habitantes y los caminos que conducían a la misma.

En 1869 se reorganiza la estructura policial de la Ciudad quedando integrada de la siguiente forma:

La autoridad máxima de la Policía era denominada como Inspector General, quién tenía mando directo en toda la Corporación en la Capital, los Inspectores o Comisarios de Policía eran los encargados de administrar los cuarteles en que se dividía la

Ciudad, un Mayor era el encargado del Detall General o archivo de la Corporación, además se apoyaba en un grupo de comandantes y oficiales así como de los policías en servicio donde, todos en conjunto, tenían como funciones principales la protección de las vidas y propiedades de los Ciudadanos de esta gran metrópoli.

Para 1890 se reorganizan estos grupos, derivado ello de la nueva estructura que se da al Distrito Federal naciendo así las demarcaciones de policía cuyos titulares fueron los Inspectores de Policía quienes tenían el mando de la Gendarmería adscrita a su jurisdicción.

El Reglamento de la Gendarmería Montada, expedido en 1893, establece otra estructura en la Policía Capitalina que se ve reforzada precisamente con un grupo policial Montado.

Es claro que ante la creciente ola de delincuencia e inseguridad en esta Ciudad la Policía busca formas para ampliar la protección de la Sociedad, para ello, como ya se explico utilizan diversos medios e instrumentos con el fin de llegar a los lugares más difíciles del territorio y mejorar así la calidad del servicio que prestan.

Llegamos al año de 1897, el día 15 de febrero es publicado el Reglamento de las Obligaciones del Gendarme mismo que designa como Jefe de Policía al Gobernador del Distrito Federal, siendo el primero al mando siendo apoyado por los Agentes Administrativos, el Inspector General de Policía, los Comisarios y los Cuerpos de Gendarmería a Pie y Montada.

Para el año de 1898 se da una nueva estructuración territorial en el Distrito Federal quedando dividido en Municipios representados por seis prefecturas donde el Gobernador sigue siendo el Jefe máximo de la Policía delegando funciones en los Presidentes Municipales y los seis prefectos políticos en su respectiva jurisdicción, para diciembre de éste mismo año se crean las comisiones de policía con lo que se ven engrosadas las filas de la gendarmería.

En 1903 es publicada la Ley sobre la Organización del Distrito Federal la cual reestructura a esta Ciudad capital desapareciendo el Ayuntamiento pero conservando los Municipios, creándose además la Gendarmería Judicial y la Gendarmería Fiscal, debemos señalar que esta nueva estructura perdura hasta 1910 fecha en que un nuevo fenómeno social altera la tranquilidad del País provocando grandes y significativos cambios.

3) ÉPOCA REVOLUCIONARIA.

Etapas históricas en nuestra nación que inicia con el movimiento revolucionario precisamente en el año de 1910, podemos señalar que este fenómeno social fue motivado entre otras cuestiones por el descontento provocado por los atropellos del Gobierno del General Porfirio Díaz situación que culminó con la renuncia de este personaje al poder el 25 de mayo de 1911, posteriormente surge un Gobierno Interino encabezado por León de la Barra quién ocupa el cargo de Presidente siendo sustituido tiempo después por el Señor Don Francisco I. Madero quién es electo Presidente Constitucional pero que el 22 de febrero de 1913 es asesinado surgiendo la dictadura Huertista la cual es desconocida por el Plan de Guadalupe que designa a Venustiano Carranza como Jefe del Ejército Constitucionalista reafirmandose con ello el triunfo de la Revolución lo que permitió la creación del Congreso Constituyente y la promulgación de la Nueva Constitución del País el día 5 de febrero de 1917 constituyéndose así un Gobierno Republicano, Representativo, Democrático y Federal conformado por Estados Libres y Soberanos mismos que adoptaron un Régimen político administrativo interior.

A) PERIODO DE 1910 a 1984.

Ya establecidos algunos antecedentes históricos y siguiendo con nuestro tema, señalaremos que motivado por lo anterior el Distrito Federal fue dividido nuevamente en Municipalidades siendo su titular un Gobernador auxiliado por el Ayuntamiento que era elegido popularmente en forma directa, teniendo además ese Gobernador el mando de la fuerza policial correspondiéndole a las autoridades municipales prestar los servicios correspondientes a la Seguridad Pública.

Consideramos que la situación por la que atraviesa el País en esta época es difícil, inseguridad en el territorio, los caminos, las Ciudades, el aumento de la delincuencia, la miseria, la falta de empleos, y la proliferación de pseudorevolucionarios crean conflictos y caos entre la población, por lo que podemos afirmar que los esfuerzos de la Policía son insuficientes para brindar protección a la Ciudadanía y sus bienes, no debemos dejar de mencionar que esta situación se prolongo por varios años.

Para el año de 1917 es expedida la Ley sobre Organización del Distrito Federal, en ella se confiere al Gobernador el mando de la Policía, teniendo como colaboradores inmediatos a un Inspector General de Policía y a las autoridades del Ayuntamiento, además del Presidente Municipal que se encargaba de imponer multas y arrestos por violaciones al Reglamento de Policía.

En el mes de agosto de 1928 la organización municipal es suprimida asignándose el Gobierno del Distrito Federal al Presidente de la República que a su vez delega facultades a un Gobernador designado por él, en cuanto al tema que nos ocupa podemos mencionar que también desaparecen las autoridades policiales establecidas por los Presidentes Municipales.

Con la supresión de los municipios en el Distrito Federal surgen cambios posteriores, en diciembre del mismo año el Gobierno Capitalino es depositado en un Jefe que a su vez se

auxiliaba por Delegados, Subdelegados, Jefes de Dependencias y servicios así como de una gran variedad de funcionarios públicos, dentro de esta organización ubicamos a un Jefe de Policía y a la vez el término de Gendarme es sustituido por el de Policía del Distrito Federal siendo así que nace la denominación de Policía Preventivo con fecha 31 de diciembre de 1928.

Una nueva configuración surge en el año de 1930, así, la Jefatura de Policía se constituye por un Jefe, un Subjefe, una Secretaría Consultiva misma que contaba con Cuerpos de Policía a Pie, de Bomberos, de Investigaciones y Seguridad Pública, de Policía Montada, de Policía Femenil, de las Policías Especiales, de las Policías Privadas y de la Jefatura de Tránsito para ejercer las labores de vigilancia y protección a la Ciudadanía.

Las necesidades en materia de Seguridad y vigilancia aumentan conforme la Ciudad y la población crecen, los integrantes de los Cuerpos de Policía sus métodos así como los instrumentos de que se hacen valer para cumplir y lograr sus metas se vuelven ineficaces para poder atacar y combatir la delincuencia, es por ello que en 1934 son renovados los métodos y sistemas así como la organización de esta Institución.

De entre las causas que motivaron dicha transformación podemos señalar el hecho de que el Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas del Río, llevo a la práctica el Plan Sexenal en cuyo texto quedan garantizados los derechos de los elementos que integran la Policía del Distrito Federal principalmente en lo que se refiere a la estabilidad en el empleo.

Para el año de 1939 el General Cárdenas expide con fecha 22 de septiembre el Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva del Distrito Federal mismo que sirve de base para la estructura policial de 1941, asimismo es expedida también la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación, del Distrito Federal, y de los altos funcionarios de los Estados el día 30 de diciembre de 1939, quedando incluida la Policía del Distrito Federal en el artículo 18 de este ordenamiento, acorde a su jerarquía, mando y responsabilidad penal.

Con el cambio del Titular del Ejecutivo Federal sobrevienen también nuevos y más cambios administrativos, que van desde el Jefe del Departamento del Distrito Federal hasta la propia Institución en estudio, así observamos que ya para estas fechas el nuevo titular del Poder Ejecutivo es el C. Manuel Ávila Camacho, como Jefe del Departamento del Distrito Federal fungió el Licenciado Javier Rojo Gómez y en lo que respecta a nuestro estudio es expedido el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, que establece la siguiente organización:

La Jefatura de Policía, la Secretaria Particular, la SubJefatura, la Oficina de Servicios Especiales de la Administración, la Oficina de Recursos Humanos ó Detall, el Laboratorio de Criminalística e Identificación, el Servicio Secreto, la Academia de Policía, la Pagaduría General y las Comisiones de Arquitectos e Ingenieros Militares.

Como se menciono, la Policía tenia entre sus filas personal militar e incluso su Régimen de conducta era muy parecido, de ahí el porque se trata de enaltecer los valores sociales y morales en los integrantes de esta Institución y se contaba con una disciplina rígida que formaba Servidores públicos mejor capacitados en beneficio de la Sociedad.

La organización que presenta la Policía de esta Ciudad para el año de 1942 se constituía por personal de Carrera ó de Línea, integrado por los grupos de Policía a Pie, Políglotas o de Idiomas, Montada, los Cuerpos Motorizados, el de Bomberos, Personal Auxiliar y Personal Asimilado compuesto por Guardias de la Penitenciaria mejor conocidos como Carceleros y los Vigilantes de los parques y jardines.

Es hasta el año de 1948 en que hay nuevos y novedosos cambios en la estructura interna de este Cuerpo de Seguridad, es así como encontramos que ahora quedo compuesto de la siguiente forma:

El grupo de Policías a pie, el Batallón de Radiopatrullas o Motorizado, el Batallón de Granaderos, la Policía de Idiomas, el Escuadrón Montado, el Servicio Secreto, los Servicio Especiales, la Policía Bancaria e Industrial, la Policía Auxiliar, el Laboratorio de Criminalística e Identificación, la Academia de Policía, la Compañía de Transportes y la Policía de Tránsito del Distrito Federal.

Con la transformación anteriormente citada también mejoran el equipo, armamento, instalaciones y las atenciones medicas y sociales para estos Servidores públicos, incluso también se crean derechos escalafonarios además de otorgárseles seguros de vida a Policías y Bomberos.

El Gobierno de la Ciudad consciente del esfuerzo realizado por los Cuerpos de Seguridad Pública, brinda su apoyo incondicional por lo que entre los años de 1952 y 1958 desarrolla diversas acciones entre las cuales destacan la inauguración de las nuevas instalaciones de la Jefatura de Policía el día 14 de octubre de 1957 y además se logra reclutar para 1958 un total de 5,126 elementos capacitados y prontos para todo servicio.

En 1959 la estructura Policial varia completamente quedando integrada por los siguientes grupos:

La Jefatura de Policía, una SubJefatura, el Servicio Secreto, el Servicio Jurídico, los Servicio Especiales de Administración, el Archivo General ó Detall, el Laboratorio de Criminalística e Identificación, la Escuela de Policía, los Policías de Línea, la Jefatura de Bomberos, el Batallón Motorizado y los Escuadrones de Policía Montada, como vemos los Cuerpos de Seguridad Pública buscan la manera de poder cumplir con todos y cada uno de sus objetivos.

El patrimonio Policial aumenta con la incorporación de los terrenos del parque "Venustiano Carranza" y se construyen los cuarteles y bases de Balbuena, todo ello entre 1958 y 1969, otro acontecimiento que influyo además en el desarrollo de la Institución que estudiamos fue el conflicto estudiantil de 1968, a raíz de este

hecho se exigieron en esa Época dos puntos importantes, el primero de ellos era la renuncia del Jefe de Policía y el segundo la desaparición del Cuerpo de Granaderos, esta situación se presentó en un momento crítico en la historia de la policía de nuestra Ciudad pero es superado e incluso fue la pauta que obliga a equipar, adiestrar y modernizar tanto al personal como a los sistemas utilizados por los Cuerpos de Seguridad Pública de la Capital.

Es importante destacar que para 1967 las filas de la Institución cuentan ya con 6,000 policías, para 1969 el número aumenta a 10,000 integrantes y además se adquieren 10 unidades antimotines. En este mismo año se fusionan la Policía Preventiva y la Policía de Tránsito , formándose posteriormente un Estado Mayor dentro de la Corporación .

Haciendo hincapié en esto último el Estado Mayor Policial se organiza a semejanza del militar y se compone de un Jefe, un Subjefe y las Secciones mismas que se encargaban del control y estadística del personal .

Entre los años de 1970 y 1971 la planilla estructural de la policía se conforma por un Director General, un Subdirector y Jefe del Estado Mayor, un Subjefe del Estado Mayor, cuatro Jefes de Sección, un Jefe y un Subjefe de la Asesoría Técnica y un Jefe de Agrupamientos de Servicio Especiales.

Nuevos instrumentos y equipo son obtenidos para modernizar a estos Cuerpos de Seguridad, dentro de esos beneficios observamos que se adquieren armamento y unidades Motorizadas, se crean nuevas instalaciones, se construyen estancias infantiles para los hijos de policías, se incrementan los salarios, se renueva todo el equipo, aumentan el número de plazas para policía, se organiza la policía Femenil, se crean nuevos servicios sociales para la policía y se desconcentran casi en su totalidad todos los Servicios Policiales.

En el año de 1976 hay un total de 22,800 elementos, la Dirección General de Policía y Tránsito se organizó de la siguiente manera:

Un Jefe de Policía y Tránsito apoyado por 23 Batallones incluido el Agrupamiento Femenil y el de Servicios; la Brigada Motorizada, la Brigada de Granaderos, la División para la Investigación y Prevención de la Delincuencia, el Regimiento Montado, el Batallón de Transportes, el Batallón de Motociclistas, el Agrupamiento de Servicio Especiales, el Heroico Cuerpo de Bomberos, la Policía Bancaria e Industrial y la Policía Auxiliar.

Como hemos leído, el desarrollo de la Ciudad conjuntamente con el aumento de la población, entre otros factores, obliga a los Cuerpos de Seguridad Pública a desarrollar métodos e ideas nuevas, con el único propósito de alcanzar sus fines.

La respuesta de la Ciudadanía es positiva por lo que también nos damos cuenta que aumenta paulatinamente el número de integrantes en la Institución, aunque claro esta, siempre será difícil proteger a la Sociedad si tomamos en cuenta que el número de policías siempre será inferior al número de Ciudadanos que conforman esta Ciudad, pero para ello se ha buscado realizar el mejor de los esfuerzos.

En enero de 1977 es creada la Inspección General de Policía cuya función principal consistía en supervisar diariamente los servicios policiales en la Capital. Con fecha 20 de enero del mismo año, inicio el llamado Plan de Reestructuración Administrativa el cual cambia la fisonomía de la Institución, así el día 22 de febrero nace la Inspección de Vigilancia Interdireccional que se encargaba de detectar los malos manejos dentro de las Direcciones de Área pertenecientes al Cuerpo de Seguridad Pública en estudio.

Una nueva organización surge en 1978 la cual duraría hasta 1988, dentro de esta estructura observamos que existen las siguientes áreas:

La Dirección General, la Subdirección General, las Áreas Administrativas o Staff, la Dirección para la Investigación y Prevención de la Delincuencia, la Dirección Operativa, la Dirección Vial, la Dirección de Servicios al Público, la Dirección de los

Servicios Administrativos y la Dirección de Autotransportes y Estacionamientos.

Tan natural es el hecho de que las filas de elementos que integran la Corporación aumentarán al paso del tiempo, como el que ante el desarrollo de la Ciudad se presentarán nuevas necesidades como el hecho de que las autoridades tuvieran que intervenir para vigilar que los asuntos relativos al Tránsito de vehículos y vialidad marcharan lo mejor posible, ello tomando en cuenta también que el número de vehículos automotores creció notablemente, lo cual produjo nuevos y mayores problemas.

Continuando con nuestro estudio no podemos dejar pasar por alto un acontecimiento importante, en 1983, el día 2 de abril se constituyen las nuevas Jerarquías que se aplicarán dentro del multicitado Cuerpo de Seguridad Pública, y las cuales a continuación mencionaremos:

SUPERINTENDENTE GENERAL

PRIMER SUPERINTENDENTE

SEGUNDO SUPERINTENDENTE

PRIMER INSPECTOR

SEGUNDO INSPECTOR

PRIMER OFICIAL

SEGUNDO OFICIAL

SUBOFICIAL

POLICÍA PRIMERO

POLICÍA SEGUNDO

POLICÍA TERCERO

POLICÍA RASO

El día 16 de diciembre de 1983, se da a conocer el Manual de Organización del Departamento del Distrito Federal donde encontramos el Decreto por el que se reformó y adicionó la Ley Orgánica también del Departamento del Distrito Federal, que en el artículo 3, fracción VI señala oficialmente la aparición de la Secretaría General de Protección y Vialidad, organismo encargado de las materias de Seguridad y Vialidad en esta Ciudad.

Por lo que respecta a las Jerarquías antes mencionadas únicamente queremos señalar que, anterior a su

creación, los grados que prevalecían en la Policía del Distrito Federal eran idénticos a los utilizados por los miembros del Ejército Mexicano, por lo que se busco con ello tanto separar las funciones de unos y otros e incluso eliminar ó disminuir la influencia militar dentro de los Cuerpos de Seguridad Pública.

4) EPOCA CONTEMPORANEA.

Hemos realizado un estudio histórico de la Evolución de la Policía en México pasando a través de las distintas Etapas y periodos del desarrollo de nuestra Nación.

Después de introducimos a través de los diversas etapas históricas ya señaladas, llegamos a la Época Actual, que a nuestro criterio inicia a partir de 1984, esta división no es caprichosa, deriva de la expedición del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal y además también consideramos que en esta misma fecha la Institución cambia la denominación de Dirección General de Policía y Tránsito por la de Secretaria General de Protección y Vialidad lo cual como es de esperarse trae consigo nuevos cambios en la estructura interna de este Cuerpo de Seguridad.

El Instituto de Seguridad Pública que nos ocupa fue transformándose paulatinamente, así para el año de 1984 cambia de denominación y se le conoce como Secretaria General de Protección y Vialidad del Departamento del Distrito Federal, misma que se integra de la siguiente manera:

SECRETARIA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD				
SECRETARIA PARTICULAR	CONSEJO	DE	HONOR	Y
	JUSTICIA			
SECRETARIA	DE ACADEMIA DE POLICIA			
AYUDANTES				

DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS	O	DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS JEFATURAS DE SECTOR COORDINADOR DE SERVICIOS POLICÍA AUXILIAR POLICÍA BANCARIA INDUSTRIAL
DIRECCIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN OPERATIVA Y DE NORMATIVIDAD DIRECCIÓN DE ORGANIZACIÓN, MÉTODOS Y ESTUDIOS TÉCNICOS
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES	DE	DIRECCIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS DIRECCIÓN DE SINIESTROS Y RESCATE DIRECCIÓN DE CONTROL DE TRÁNSITO DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS AUTOTRANSPORTE PÚBLICO	DE DE	DIRECCIÓN DE SERVICIOS AL PÚBLICO OFICINAS AUXILIARES Y

	CONTROL DE VEHÍCULOS DIRECCIÓN DE PERMISOS, CONCESIONES Y REVALIDACIONES DIRECCIÓN DE REGISTRO Y CALIFICACIÓN DE SANCIONES DEPOSITO DE VEHÍCULOS, PERITAJES Y REVISTAS
DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES STAND DE TIRO
CONTRALORÍA INTERNA	DIRECCIÓN DE CONTROL DIRECCIÓN DE DENUNCIAS Y RESPONSABILIDADES DIRECCIÓN DE AUDITORIA

El día 26 de agosto de 1985 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal el cual, en su artículo 2 determina que esta Secretaría General es la unidad administrativa encargada de auxiliar al Jefe de Departamento del Distrito Federal en el estudio, planeación y despacho de los asuntos relativos precisamente a las materias de Seguridad Pública y Vialidad.

Es notorio el hecho de que conforme avanzamos en el estudio de la Institución que nos ocupa, van surgiendo Direcciones,

oficinas y Grupos de Seguridad nuevos que se especializan en una determinada problemática o actividad, dando así mayor efectividad a este Cuerpo de Seguridad.

Una nueva estructura nace en septiembre del mismo año, donde resulta que la nueva configuración queda compuesta de la siguiente manera:

SECRETARIA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD	
SECRETARIA GENERAL CONTRALORIA INTERNA	DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO
DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS Y JUSTICIA POLICIAL	DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DE SINIESTROS Y RESCATE	DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES
DIRECCIÓN DE LA POLICIA SECTORIAL	DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN
DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y APOYO TÉCNICO	DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DIRECCIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS
DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES	DIRECCIÓN DE LA POLICÍA METROPOLITANA ACADEMIA DE POLICIA

Dentro de la estructura citada debemos de señalar que realizan funciones Operativas o Policiales los Agrupamientos que a continuación señalamos:

La Policía Bancaria e Industrial, la Policía Auxiliar, los 16 Sectores de Policía existentes en todo el Distrito Federal que a su vez se integran cada uno de ellos por un Agrupamiento Pie a tierra, un Agrupamiento de Autopatrullas, un Agrupamiento de Motopatrullas, un Agrupamiento de Granaderos, un Agrupamiento a Caballo, un Agrupamiento de Fuerza de Tarea, un Agrupamiento de Grúas, un Agrupamiento Femenil, el Agrupamiento Unidad Especial, el Honorable Cuerpo de Bomberos, un Cuerpo Aéreo y el Escuadrón de Rescate y Urgencias Medicas.

Es importante señalar que desde 1985 la estructura mencionada no sufre grandes alteraciones perdurando así hasta el año de 1994.

Es precisamente en 1994 cuando la estructura de la Institución aumenta quedando configurada de la siguiente forma:

SECRETARIA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD	
SECRETARIA GENERAL	COORDINACIÓN DE ASESORES
SECRETARIA PARTICULAR	DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS Y JUSTICIA POLICIAL	CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL D.F.
ACADEMIA DE POLICÍA	DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES
DIRECCIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS	DIRECCIÓN DE LA POLICÍA METROPOLITANA
DIRECCIÓN DE LA POLICÍA SECTORIAL	DIRECCIÓN DE SINIESTROS Y RESCATE
DIRECCIÓN DE CONTROL DE TRÁNSITO	DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES
33 JEFATURAS Y UNIDADES DE	07 JEFATURAS Y UNIDADES DE

POLICÍA SECTORIAL	POLICÍA METROPOLITANA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA BANCARIA E INDUSTRIAL	DIRECCIÓN DE LA POLICÍA AUXILIAR
DIRECCIÓN GENERAL DE AUTOTRANSPORTE URBANO	DIRECCIÓN DE SERVICIOS AL PUBLICO
DIRECCIÓN DE PERMISOS, CONCESIONES Y REVALIDACIONES	DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE AUTOTRANSPORTE PUBLICO
DIRECCIÓN DE REGISTRO Y CALIFICACIÓN DE SANCIONES	DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO
DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN Y RECURSOS FINANCIEROS	DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DIRECCIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Esta estructura es modificada en ese mismo año ya que la Dirección de Autotransporte Urbano, con sus respectivas áreas, deja de pertenecer a esta Secretaría.

Para el día 30 de diciembre de 1994 se Púbrica la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, que en su artículo 3 establece lo siguiente:

“El Jefe del Distrito Federal se auxiliara en el ejercicio de sus atribuciones, que comprenden el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo, en los términos de esta Ley, de las siguientes dependencias;

VIII. Secretaría de Transportes y Vialidad; y

IX. Secretaría de Seguridad Pública”.

En este sentido el artículo Noveno Transitorio del ordenamiento legal invocado dispone:

“Hasta en tanto se expida la ley por parte del Congreso de la Unión en materia de Seguridad Pública en los términos del artículo décimo Transitorio del Decreto que reformo diversas disposiciones constitucionales publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de octubre de 1993, la Secretaría de Seguridad Pública ejercerá las atribuciones y funciones que actualmente tiene a su cargo la Secretaría General de Protección y Vialidad del Departamento del Distrito Federal, en los términos de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, salvo aquellas que por virtud de esta ley le han sido atribuidas a otra dependencia”.

Como se desprende de lo anterior en diciembre de 1994, con la expedición de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal el día 30 del mes y año citados, la Institución en estudio cambia de nombre siendo denominada en la actualidad como Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Cabe resaltar además del cambio de denominación, otra cuestión importante, y es el hecho de que las funciones relativas a la Vialidad son conferidas al nuevo órgano recién creado, mejor conocido como Secretaría de Transportes y Vialidad, pero aunque de la propia ley se desprende tal afirmación y es muy claro, también es necesario señalar que todavía la Secretaría de Seguridad Pública ejercerá tales funciones hasta que el Congreso de la Unión expida la ley correspondiente que regirá en materia de Vialidad.

Dentro de la estructura señalada podemos indicar que únicamente ha cambiado la denominación de la Dirección General de Operaciones por la de Dirección General de Control Operativo, además el que los Sectores de Policía han sido divididos en cuatro Subsectores de Policía a efecto de mejorar el servicio de Vigilancia, han sido implementados nuevos programas de Seguridad y así

mismo en lo referente a la Vialidad se han creado grupos nuevos como el llamado de "Patrullas Ecológicas", encargadas de vigilar que se lleven a cabo las disposiciones establecidas en el Programa "Hoy No Circula" y todo lo referente a la protección del medio ambiente.

Podríamos seguir señalando los nuevos grupos que han sido creados dentro de la Corporación e incluso tratar de explicar su funcionamiento, pero consideramos que de lo que se trata en este Capítulo es de, además de conocer el origen de la Policía Preventiva del Distrito Federal, destacar todos los esfuerzos por parte de esta Institución para lograr lo mejor posible su cometido, aunque claro esta, en una Ciudad tan grande como la nuestra, con el enorme y desproporcionado crecimiento de la Población, con la crisis económica en que se vive aunado a otros factores sociales que nos afectan a todos en general, ningún Cuerpo de Seguridad será lo suficientemente eficaz, por lo que se debe de contar con el apoyo y esfuerzo de la comunidad de la cual la Policía es solo una parte integrante, que aislada y sin apoyo, vera sumamente difícil lograr la facultad que le fue conferida por esta misma Sociedad, la de protegerla eficazmente.

CAPITULO II

“LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO”

1) MARCO JURÍDICO APLICABLE.

A) EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO B.

Como antecedente principal debemos de señalar el hecho de que “Los Trabajadores al Servicio del Estado no fueron incluidos en el texto original del artículo 123 Constitucional”.⁴

Atendiendo a lo anterior empezaremos nuestro estudio señalando que la primer Ley Federal del Trabajo fue publicada el día 18 de agosto de 1931, en cuanto al caso en particular determina, en su artículo 2 lo siguiente:

“Las relaciones entre el Estado y sus Servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan”.

Como comentario debemos de indicar que estas leyes del Servicio Civil que se mencionan nunca fueron expedidas, por lo cual, no es necesario mencionar que las relaciones laborales con el Estado no eran reguladas expresamente en ningún ordenamiento jurídico motivo por el cual los Trabajadores se encontraban en completa indefensión.

“Resulta obvio comprender que los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado e incluso su permanencia en el empleo, estaban condicionados a criterios subjetivos de los funcionarios”.⁵

⁴ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991. p. 65.

⁵ *Ibidem*. p. 66.

De lo expuesto podemos deducir fácilmente el que los Trabajadores al Servicio del Estado carecían de derechos, y aunque supuestamente existían algunos todos eran letra muerta, es claro el que con el cambio de funcionarios de una administración a otra también fuesen sustituidos o despedidos cientos de empleados, sin tomar en cuenta eficiencia, antigüedad o alguna otra cualidad que tuviesen, lo único que prevalecía era el criterio que aplicara el funcionario que ocupaba el nuevo cargo quien, obviamente, se basaba en amiguísmos y compadrazgos para designar a sus colaboradores sin importar el rango o nivel administrativo para el cual fuesen designados.

El día 12 de abril de 1934 es publicado un acuerdo administrativo sobre la organización y funcionamiento del Servicio Civil, el cual determinaba las normas y lineamientos que debían de observar los funcionarios públicos al expedir los nombramientos de los Trabajadores a su responsabilidad, así observamos que este instrumento jurídico regulaba ya dos aspectos importantes de la relación laboral que estudiamos, el ingreso y la separación de los Trabajadores de su empleo siendo que esto último solamente podía ser por causas justificadas.

Es importante destacar que, como se ha mencionado, los Trabajadores ya no estarían condicionados a criterios aplicados por los funcionarios públicos sino a cuestiones propias del desempeño de los mismos empleados como son su puntual asistencia a sus labores, su desempeño ó su eficacia.

El acuerdo que nos ocupa es atacado de inconstitucional con fundamento en el artículo 89 fracción I de nuestra Carta Magna, ya que se menciona que debió de haber sido una Ley y no un Acuerdo, la que regulara la Relación laboral entre el Estado y sus Trabajadores además que dejó de regir a partir del día 30 de noviembre de 1934 debido a que el Poder Ejecutivo cambio de Titular.

En 1935 se crea un proyecto de Ley del Servicio Civil que sirve de base para el Proyecto del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo Federal de 1937.

Prosiguiendo con nuestro estudio mencionaremos que las Comisiones del Senado, al analizar el Proyecto citado señalan que:

“El empleado Público, como asalariado, constituye un factor de la riqueza social a la que aporta su esfuerzo intelectual ó material, por lo que recibe una remuneración que lo coloca dentro de la categoría social de los que solo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo...El trabajador aludido, a pesar de tal característica ha carecido de la protección del Estado y de la ley en materia de trabajo y no ha gozado nunca de los derechos y prerrogativas que la Revolución ha conquistado para los demás Trabajadores”.⁶

La preocupación por establecer un marco jurídico que regule la relación laboral entre el Estado y sus Empleados ha aumentado, ya no son solamente los afectados quienes lo solicitan, también ahora los Órganos encargados de crear las leyes en nuestro País lo exigen por considerarlo justo.

Durante las discusiones que provocó el Proyecto del Estatuto, el Senador Gonzalo Bautista expuso lo que a continuación se transcribe:

“Tan trabajador era el empleado Público como el de cualquier empresa particular y debía de gozar de igual derecho y de las mismas garantías que les otorgaba el precepto Constitucional, ya que estas son de carácter universal. La Constitución de la república no establece diferencias entre los hombres que trabajan; basta que un hombre aporte su esfuerzo para la creación ó para la conservación de la riqueza para que se le considere colocado dentro

⁶ DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CÁMARA DE SENADORES. Sesión celebrada el día 21 de diciembre de 1937. p. 30.

de las prerrogativas que conquistaron los hombres de la Revolución en los campos de batalla y que se inscribieron en el artículo 123".⁷

Es así como después de fuertes y prolongadas discusiones, el 5 de noviembre de 1938, el Poder Legislativo de la Federación aprueba el Proyecto siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de diciembre del mismo año el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

"Con el Estatuto de 1938 dejó de marchar a la deriva la Burocracia".⁸

Como mera referencia mencionaremos que el Estatuto que nos ocupa fue abrogado en 1941 por otro documento similar, sin grandes diferencias entre ambos.

Para el año de 1947 son propuestas nuevas reformas al Estatuto vigente en la Época las cuales son aprobadas por el Congreso de la Unión sin ser dichas reformas de gran trascendencia.

Como observamos, los Trabajadores al Servicio del Estado logran ganar algunos puntos en cuanto al aspecto laboral se refiere, pero la realidad demuestra lo contrario pues esta clase de empleados no consideran que ese marco jurídico realmente les proteja, de aquí parte la idea de que sus derechos deben de ser elevados a rango Constitucional con el fin de obtener verdaderos y mayores resultados.

Enormes e importantes cambios sufre el artículo 123 Constitucional durante el periodo Presidencial de Don Adolfo López Mateos, quien en el gabinete anterior fungió como Secretario del Trabajo y Previsión Social, por lo que conocía muy bien las necesidades de la clase trabajadora.

Por fin, tras largos y prolongados debates así como exigencias de los empleados al Servicio de los Poderes de la Unión, sus derechos son incorporados en nuestra Carta Magna.

⁷ *Ibidem.* p. 46.

⁸ DÁVALOS MORALES, José. *Op. cit.* p. 69.

Es así como con fecha 5 de diciembre de 1960 es publicado en el Diario Oficial de la Federación el nuevo artículo 123 Constitucional, adicionándose 14 fracciones, creándose el Apartado "B" mismo que regularía la relación laboral de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y los Territorios Federales.

Las 31 fracciones anteriores forman el Apartado "A" del citado artículo 123 Constitucional de 1960.

B) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Aun cuando los derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado son elevados a rango Constitucional, es necesario un ordenamiento que especifique esos derechos y a la vez delimite sus obligaciones siendo esto una verdadera necesidad la cual se ve subsanada con la promulgación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, con fecha 27 de diciembre de 1963, y que es publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 28 del mismo mes y año.

Cabe destacar un hecho importante que se señala en el artículo segundo Transitorio de la Ley en estudio el cual a continuación se transcribe:

"Se abroga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y se derogan las disposiciones que se opongan a la presente ley, con excepción de aquellas dictadas en favor de los Veteranos de la Revolución como Servidores del Estado".

Con lo anterior nos damos cuenta que el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión deja de tener valor hasta el día 29 de diciembre de 1963, un día después de la

publicación en el Diario Oficial de la Federación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual reglamentaría lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Mexicana.

En la actualidad la ley en comento se compone de 165 artículos los cuales se estructuran de la siguiente manera:

TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO ÚNICO

TITULO SEGUNDO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS TITULARES.

CAPITULO I

CAPITULO II

CAPITULO III

CAPITULO IV

CAPITULO V

CAPITULO VI

CAPITULO VII

TITULO TERCERO DEL ESCALAFÓN.

CAPITULO I

CAPITULO II

CAPITULO III

TITULO CUARTO DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO.

CAPITULO I

CAPITULO II

CAPITULO III

CAPITULO IV

TITULO QUINTO DE LOS RIESGOS PROFESIONALES Y DE LAS

ENFERMEDADES NO
PROFESIONALES.

CAPITULO I

TITULO SEXTO DE LAS PRESCRIPCIONES.

TITULO SÉPTIMO DEL TRIBUNAL FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE Y DEL
PROCEDIMIENTO ANTE EL
MISMO.

CAPITULO I

CAPITULO II

CAPITULO III

TITULO OCTAVO DE LOS MEDIOS DE APREMIO
Y DE LA EJECUCIÓN DE
LAUDOS

CAPITULO I

CAPITULO II

TITULO NOVENO DE LOS CONFLICTOS ENTRE EL
PODER JUDICIAL DE LA
FEDERACIÓN Y SUS
SERVIDORES.

CAPITULO I

CAPITULO II

TITULO DÉCIMO DE LAS CORRECCIONES
DISCIPLINARIAS Y DE LAS
SANCIONES.

CAPITULO ÚNICO

TRANSITORIOS..

SIETE

ARTÍCULOS

TRANSITORIOS

Hemos realizado un breve análisis del marco jurídico regulador de las relaciones laborales de los Trabajadores al Servicio del Estado y como vemos, se han ampliado y mejorado las prestaciones, asegurándose tanto su permanencia en el trabajo, un salario más equitativo y condiciones de trabajo más benéficas, además de que ya no están sometidos al criterio de los Titulares de las Dependencias ó a situaciones de carácter político para conservar su trabajo.

Estudiado el marco jurídico que nos ocupa realizaremos ahora un análisis de la Relación Laboral de los Servidores Públicos, el cual estructuraremos de la siguiente forma:

2) LA RELACIÓN DE TRABAJO.

A) CONCEPTO LEGAL.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone, en su artículo 2 que:

“Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los Trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las Directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación”.

De lo anterior se desprende la idea de que el papel de Patrón lo desempeña el Titular de la Dependencia ó Institución de Gobierno y es quien, al otorgar el nombramiento al Trabajador, obliga al nacimiento de la relación laboral.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, en sus artículos 20 y 21, establece lo siguiente:

Artículo 20. “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un

trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Artículo 21. “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

El concepto de este ordenamiento jurídico es más amplio, ya que podemos entender como Patrón a una persona física ó moral, la que pagará un salario a cambio de la prestación de un trabajo personal y subordinado, de esto se observa que el trabajador siempre será una persona física no importando que hablemos de un Sindicato, Asociación ó Grupo de Trabajadores, ya que la forma de contratación podrá ser colectiva pero a fin de cuentas sólo la persona física es quien podrá prestarlo personal y subordinadamente .

Así entendemos entonces por Relación Laboral al vínculo que une al Patrón y al trabajador.

B) CONCEPTO DOCTRINAL.

Empezaremos señalando que es un elemento importante dentro de la materia de trabajo que nace con la prestación de un servicio en forma personal y subordinada aplicándose, al aparecer dicha relación, un Estatuto objetivo, es decir, la ley ó el derecho del trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva señala que el contrato ó algún otro acto pueden ser el origen de la relación de trabajo.

Al hablar de un contrato ó algún otro acto que de origen a la relación laboral podemos entender entonces que esto nace del acuerdo de voluntades entre el Patrón y el Trabajador, pero debemos de señalar que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable ó necesario para que se forme la relación laboral.

Atendiendo a lo anterior citaremos que:

“Para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; en las

empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono; los Sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aún en contra de la voluntad del patrono en casos específicos".⁹

Como vemos no es necesario el acuerdo de voluntades para que se de la relación laboral, esto derivado de cuestiones administrativas que manejan los Sindicatos las que a su vez nacen de las facultades que la ley les confiere expresamente ó de las cláusulas estipuladas en los contratos colectivos de trabajo.

En cuanto al contrato también debemos de señalar el que no siempre constituye el origen de la relación laboral, por ejemplo, cuando el contrato establece condiciones inferiores a las que otorga la ley, la relación subsiste pero el contrato no tiene validez ya que la ley señala las condiciones y requisitos mínimos que deben de regir la citada relación.

A continuación citaremos algunos conceptos del significado doctrinal de relación laboral:

a) Relación de Trabajo. "Se entiende por tal, cualquiera que sea el acto que de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo."¹⁰

b) Relación de Trabajo. "Der. La que existe por el mero hecho de que una persona trabaja para otra en condiciones de subordinación, independientemente de que exista ó no un contrato de trabajo".¹¹

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1980. p. 204.

¹⁰ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimosegunda Edición. Porrúa. México. 1984. p. 427.

¹¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo. México. 1981. p.p. 990 a 991.

De lo expuesto podemos decir que entonces la relación laboral sólo nace cuando una persona (física ó moral), denominada Patrón, contrata los servicios de otra persona física (Trabajador), quien se subordina a sus órdenes, a cambio de un salario determinado y pactado entre ellos ó en su caso ya establecido por la ley.

C) ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Una vez estudiada la forma en que se crea la relación laboral, proseguiremos señalando que se integra de dos clases de elementos, los cuales a continuación se mencionan:

a) ELEMENTOS SUBJETIVOS.

1) TRABAJADOR.

I) CONCEPTO LEGAL.

Conforme a lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3, trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual ó de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido ó por figurar en las listas de raya de los Trabajadores temporales.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 8 que un trabajador es la persona física que presta a otra, física ó moral, un trabajo personal subordinado.

Son claros los conceptos transcritos en cuanto a que un trabajador siempre será una persona física, mientras que el Patrón podrá ser una persona física ó moral, la primera presta el servicio, la segunda lo recibe, ello a cambio de una cantidad de dinero mejor conocida como remuneración ó salario.

II) CONCEPTO DOCTRINAL.

A lo largo de la historia del derecho laboral, diversos estudiosos de la materia han creado conceptos relacionados con el tema en comento, a continuación enumeramos algunos que servirán como ejemplo para entender mejor el significado de la palabra trabajador.

El Maestro José Dávalos Morales señala..."A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras; obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador".¹²

Por su parte Juan Palomar de Miguel nos expone lo siguiente: "Trabajador-Trabajadora. adjetivo. Que trabaja. Muy aplicado al trabajo. Masculino y Femenino. Obrero, jornalero. En derecho, toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual ó de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".¹³

Por último, haremos mención que el Maestro Roberto Muñoz Ramón explica: "Trabajador, tomada la palabra en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo. Es decir, en este sentido, con excepción de los ociosos, todas las personas son Trabajadores".¹⁴

Haciendo un análisis de los conceptos citados podemos concluir, en cuanto a este apartado se refiere que:

Las características de un trabajador son las que a continuación se enumeran:

a) Es una persona física;

¹² DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 90.

¹³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Op. cit. p. 1339.

¹⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983. p. 18.

- b) Es quien presta el servicio;
- c) Es quien recibe un salario a cambio del servicio;
- d) Es quien, por su voluntad se subordina a las órdenes del Patrón y;
- e) Es quien recibe instrucciones directas ó indirectas del Patrón, estableciéndose el factor de subordinación ya mencionados.

2) PATRÓN

1) CONCEPTO LEGAL.

Realizaremos un estudio similar al anterior, iniciaremos mencionando que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 2 primer párrafo, señala... **“Para los efectos de ésta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas (artículo 1) y los Trabajadores de base a su servicio”.**

En este caso la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 10 lo siguiente: **“Patrón es la persona física ó moral que utiliza los servicios de uno ó varios Trabajadores . Si el trabajador, conforme a lo pactado ó a la costumbre, utiliza los servicios de otros Trabajadores, el Patrón de aquel, lo será también de estos”.**

Atendiendo a lo expuesto, entendemos que el Estado, a través de los titulares de las dependencias e instituciones que le conforman, desempeña el cargo de Patrón, quien aunque no contrata personal y directamente al trabajador a su servicio si utiliza su actividad, también de manera indirecta en la mayoría de los casos.

II) CONCEPTO DOCTRINAL.

Por lo que respecta a los conceptos que diversos autores han aportado, mencionaremos los siguientes:

El Maestro José Dávalos Morales dice... "A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc.; lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales".¹⁵

Por su parte el autor Rafael De Pina Vara describe al Patrón de la siguiente manera: "Persona física ó moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador".¹⁶

Otra definición que podemos dar de Patrón es la que a continuación se transcribe:

"Persona física ó jurídico-colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales ó de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁷

Atendiendo a los conceptos ya expuestos podemos indicar que las características del Patrón son las siguientes:

- a) Puede ser una persona física ó moral (jurídica);
- b) Es quien emplea al trabajador;

¹⁵ DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 97.

¹⁶ DE PINA VARA, Rafael. Op. cit. p. 381.

¹⁷ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Volumen I. Porrúa. México. 1967. p. 31. .

- c) Es quien paga un salario a cambio de la prestación del servicio;
- d) Es quien dirige la actividad del trabajador directa ó indirectamente; y
- e) El trabajador se subordina a las órdenes de éste.

Hemos observado que la participación, tanto del Patrón como del trabajador, es necesaria ya que la falta de alguno de ellos impediría el nacimiento de la relación laboral.

b) ELEMENTOS OBJETIVOS.

1) LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

Consiste en el hecho material de desarrollar las actividades para las que es contratado el trabajador, e incluye las de carácter intelectual.

2) EL PAGO DE UN SALARIO.

Es la contraprestación que corresponde otorgar al Patrón por el servicio recibido y realizado por el trabajador el cual consiste en una determinada cantidad monetaria pactada previamente por las partes ó en algunos casos establecida por la ley.

D) DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En éste aspecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala en su artículo 12 que los Trabajadores prestarán sus servicios para obra determinada ó por tiempo fijo.

Retomando lo anterior, la Ley Federal del Trabajo dispone que las relaciones laborales pueden ser para obra ó tiempo

determinado ó por tiempo indeterminado, pero queremos resaltar que la relación será por tiempo indeterminado a falta de estipulación expresa.

La regla general es que la relación laboral siempre será por tiempo indeterminado en cuanto a las demás relaciones laborales existentes, es así como la duración de la relación laboral será igual a la duración de la capacidad física y mental del trabajador para prestar el servicio para el cual fue contratado, siempre y cuando no incurra en alguna de las causales que permitan al Patrón terminar antes la relación laboral ó sea el propio trabajador quien decida terminarla.

La idea principal a exponer con la anterior es el que los derechos del trabajador están más protegidos, principalmente en lo referente a la estabilidad en el empleo, pues sólo será motivo de terminación de la relación laboral el hecho de que el trabajador incurra en alguna de las faltas estipuladas en la ley ó pierda su capacidad física ó mental para desarrollar las actividades para las cuales fue contratado.

E) SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

“Cuando todos los efectos contractuales desaparecen, más no en carácter definitivo; cuando desaparecen provisionalmente, para que renazcan algún tiempo después, se da la suspensión del contrato individual de trabajo”.¹⁸

De lo expuesto entendemos que la suspensión de la relación laboral provoca que el Patrón se libere de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio para el que fue contratado, aunque estos efectos no son definitivos.

Para terminar este apartado haremos mención que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula lo referente a la suspensión de las relaciones laborales en su Título Segundo, Capítulo VI y Título Quinto, Capítulo I, mientras que la Ley

¹⁸ RUSSOMANO MOZART, Víctor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1982. p. 139.

Federal del Trabajo lo hace en los artículos 42, 43, 44 y 45 principalmente.

F) RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.¹⁹

De lo anterior se desprende la idea de que solamente puede darse la disolución del vínculo laboral cuando no se cumple con las obligaciones correspondientes.

La rescisión tiene ciertas características y son:

- a) Es un acto unilateral de voluntad, ya que nace como consecuencia de la conducta de uno de los sujetos de la relación;
- b) Es un acto potestativo, es decir, el sujeto al que corresponde ejercitar éste derecho, puede ó no hacerlo; y
- c) Es un acto formal, implica que debe comunicarse por escrito de la fecha y causas que propiciaron dicho acto, ésta obligación corresponde al Patrón y no al trabajador, conforme a lo que dispone la ley.

“La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes”.²⁰

En lo referente al Régimen jurídico aplicable observamos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula la rescisión laboral únicamente en los artículos 46 y 46 bis.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 241.

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición Trillas. México. 1992. p. 122.

En lo que toca a éste mismo tema, la Ley Federal del Trabajo establece un marco jurídico en los artículos 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52, respectivamente.

G) TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento ó como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los Trabajadores ó de los patronos, que hace imposible su continuación".²¹

La estabilidad en el empleo de los Trabajadores al Servicio del Estado en la actualidad es más precisa, ahora ya no basta el sólo hecho de que cambie de Titular una Institución, ó que por voluntad de éste un trabajador sea despedido, la ley protege ampliamente a un Empleado y establece los casos en que puede darse ésta situación, así a continuación mencionaremos las causas bajo las cuales puede darse por terminada la relación laboral sin perjuicio ó responsabilidad para el Titular de la Dependencia que se trate:

- a) Renuncia del Trabajador, abandono de empleo, repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a sus funciones ó mal uso de máquinas ó trato a las personas, poniendo en peligro esos bienes ó el servicio que se brinda, incluso la vida de las personas ó su salud;
- b) Por muerte del Trabajador;
- c) Por término de la obra ó del tiempo para el cual fue contratado el trabajador;
- d) Por incapacidad permanente del trabajador, física ó mental, que le impida el desempeño de sus labores;

²¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.p. 241 a 242.

e) Por una orden del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, si el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez, actuando con violencia ó malos tratos con sus Jefes ó compañeros de trabajo, dentro ó fuera de servicio, si incurre en faltar por más de tres ocasiones consecutivas e injustificadas a sus labores, si destruye el mobiliario ó equipo de trabajo, si comete actos inmorales dentro del empleo, si revela asuntos confidenciales ó secretos relacionados con su actividad ó el puesto que ocupa, por desobediencia reiterada sin justificación a las órdenes de sus Jefes, por concurrir ó ingerir bebidas embriagantes ó drogas en sus labores, por prisión resultado de sentencia ejecutoriada, ó por no acatar las leyes y reglamentos de la Institución.

Como vemos en la actualidad sólo por los motivos ya expuestos un trabajador puede ser separado de su empleo y no como antaño, que el sólo hecho de no tener lazos de amistad con un funcionario era motivo suficiente para dar por terminada la relación laboral, causando serios problemas y perjuicios al trabajador.

En éste aspecto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina lo anterior en el artículo 46, reforzado además por lo dispuesto en el procedimiento señalado en el artículo 46 bis. Por su parte en la Ley Federal del Trabajo, lo concerniente a éste asunto se expone en los artículos 36, 37, 38, 53, 401, 432 y 434 respectivamente.

3) DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Las garantías mínimas que han sido otorgadas a los empleados públicos, son aquellas que han quedado establecidas en el artículo 123 Constitucional, Apartado "B".

Después de grandes luchas, los Trabajadores al Servicio del Estado logran obtener el que sus derechos sean incorporados en la Constitución, norma máxima del País, e incluso, que se elaborara una ley reglamentaria para el propio artículo 123 Constitucional, Apartado "B".

En los ordenamientos citados se establecen derechos pero también se estipulan obligaciones que si no se cumplen, permiten al Patrón tomar medidas que van desde una llamada de atención hasta el despido del trabajador sin responsabilidad para el primero, así mismo se debe de señalar el que también se designan obligaciones para los Titulares de las dependencias que le obligan, valga la redundancia, a adoptar determinada actitud con sus Trabajadores evitando así malos tratos ó abusos en contra de estos.

En éste orden de ideas, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado determina los derechos de los Empleados Públicos en los artículo 10, 13, 14, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 34, 37, 39, 40, 41 y 42 bis, en éste punto queremos señalar que los Titulares de las dependencias tienen señaladas una serie de obligaciones que bien podemos considerar como derechos de los Empleados Públicos, éstas obligaciones están consignadas en el artículo 43 de la Ley en comento.

Como lo mencionamos anteriormente, así como fueron conferidos derechos, también se les impusieron determinadas obligaciones a los Trabajadores públicos, las cuales si nos ponemos a analizar, pueden ser consideradas como beneficios en favor de los Titulares de las Instituciones Públicas, estas obligaciones están contenidas expresamente en el artículo 44 de la ley de la materia y consta de VIII fracciones, aunque claro dentro de esta ley podemos

encontrar otros ejemplos como en los casos de la rescisión ó terminación laboral ya estudiados.

4) CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Acorde a lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Trabajadores públicos se dividen en tres grupos, primero que nada, mencionaremos el artículo 4 de la ley en cita que habla de los Trabajadores de Base y de Confianza, el artículo 8 por su parte menciona que quedan fuera de la protección de la ley de la materia los Trabajadores por Honorarios ó que prestan sus servicios mediante Contrato Civil.

El artículo 5 en comento menciona quienes son considerados Trabajadores de Confianza, señalando desde los Trabajadores de los 3 Poderes de la Unión, el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial, hasta los que integran el Gobierno del Distrito Federal.

Por su parte el artículo 6 de la misma ley únicamente señala, en cuanto a los Trabajadores de Base lo siguiente: **“Son Trabajadores de Base: los no incluidos en la enumeración anterior (artículo 5), y que por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente”.**

De lo expuesto determinamos que los Trabajadores al Servicio del Estado se dividen en tres grupos:

I) Trabajadores de Base;

II) Trabajadores de Confianza;

III) Trabajadores Sujetos a Contrato Civil ó por Honorarios.

CAPITULO III

“ESTRUCTURA LABORAL DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL”

1) CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, ACORDE A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN.

Como lo mencionamos líneas anteriores, la Institución en estudio, para el desarrollo de sus actividades se auxilia de una gran cantidad de Trabajadores mismos que desempeñan funciones desde Administrativas hasta de carácter estrictamente Policial, a continuación definiremos cada una de estas actividades para poder diferenciarlas mejor:

A) FUNCIONES ADMINISTRATIVAS (PERSONAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS).

En esta clasificación encontramos que desarrollan funciones estrictamente Administrativas todos aquellos Trabajadores que realizan labores de oficina dentro de la Institución como el personal de intendencia, mensajeros, secretarias, abogados, contadores, analistas, archivistas, telefonistas, Jefes de Oficina y en general cualquier labor que no se relacione con las materias de Seguridad Pública.

B) FUNCIONES OPERATIVAS (PERSONAL DE LÍNEA- POLICIAS).

Este tipo de funciones son aquellas que desarrolla el personal de Línea, mejor conocidos como Policías Preventivos del Distrito Federal y que están relacionadas con todo lo referente a la Seguridad en la Capital.

Debemos de señalar que dentro del Personal que desarrolla estrictamente funciones Administrativas se encuentran ubicados tanto el Personal de Base, como los Trabajadores por Honorarios e incluso el Personal de Confianza, es decir, desarrollan las mismas actividades pero la naturaleza jurídica de su relación laboral es distinta, el Personal al que nos referiremos a lo largo de éste estudio también realiza labores Administrativas, aunque su aviso de alta ó nombramiento señala la Categoría de Policía.

Por lo que se refiere al Personal de Línea ó Policías Operativos debemos de indicar que hay elementos Policiales que por necesidades del Servicio desarrollan funciones Administrativas sin perder su esencia Policial, como es el caso del Personal Administrativo que labora en los Sectores, Agrupamientos y Direcciones Operativas de esta Institución.

2) CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

Antes de adentrarnos en nuestro estudio debemos de explicar que, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Distrito Federal, la Secretaria de Seguridad Pública forma parte de la Administración Pública Centralizada de la Ciudad, siendo la encargada de auxiliar al Titular del Gobierno de esta Capital en el ejercicio de sus funciones que comprenden el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo, en los términos de dicha ley, referentes a la Seguridad Pública en nuestra Metrópoli, como ya se ha mencionado anteriormente.

En este sentido, el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal establece en su artículo 13 lo siguiente:

“Las relaciones de trabajo entre el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores se regirán por lo dispuesto en el Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de

los Estados Unidos Mexicanos y la Ley que el Congreso de la Unión emita sobre la materia”.

De todo lo anterior se entienden dos aspectos importantes, el primero, que la Secretaría de Seguridad Pública es una Institución perteneciente al Gobierno del Distrito Federal y por otro lado que las relaciones laborales entre los Trabajadores al servicio de dicho Gobierno, incluidos los de la Secretaría en estudio, se rigen por lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, Apartado “B” y las leyes u ordenamientos referentes a la naturaleza jurídica de cada relación laboral.

Este Cuerpo de Seguridad Pública se apoya, para la realización de las atribuciones que le fueron conferidas por la Sociedad, en una amplia gama de Servidores públicos mismos que conforme a la ley se clasifican de la siguiente manera:

A) TRABAJADORES DE BASE.

Son Trabajadores de Base, conforme a la Ley, todos aquellos que no estén incluidos en los que señala el Artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado “B”, y que por tal carácter son inamovibles, así mismo los Trabajadores de base de nuevo ingreso serán inamovibles hasta pasados los seis meses de servicio sin nota desfavorable en su contra, tal y como lo dispone el Artículo 6 de la Ley de la Materia.

a) MARCO JURÍDICO APLICABLE.

El Régimen jurídico aplicable a los Trabajadores de Base al Servicio del Estado, en particular al servicio de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, se integra por las siguientes leyes y ordenamientos legales:

- 1) El Artículo 123 Constitucional, Apartado “B”;
- 2) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;

- 3) Las Nuevas Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del Distrito Federal;
- 4) Los Acuerdos que en lo futuro dicte el Titular del Gobierno en beneficio de los Trabajadores a su servicio, representados por el Sindicato; y
- 5) Las Fuentes de aplicación supletoria como lo son: La Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, los Principios Generales del Derecho, la Costumbre, el Uso y la Equidad.

Claramente observamos que el marco jurídico aplicable al Personal de Base que nos ocupa es amplio y preciso en cuanto a la relación laboral que rige, de esto se desprende la idea que esta categoría de Trabajadores tienen plenamente garantizados sus derechos laborales.

b) RELACIÓN LABORAL.

Como se desprende de la Ley, la relación laboral se entiende establecida entre el Titular del Gobierno del Distrito Federal, representado en el caso que nos ocupa por el Secretario de Seguridad Pública, con los Trabajadores que laboran en esta Institución en virtud del nombramiento expedido en beneficio de estos Trabajadores quienes previamente han cumplido los requisitos que marca la Ley.

c) DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Por cuanto a los derechos de este grupo de Trabajadores los encontramos ubicados en el Artículo 123 Constitucional, en los Artículos 12 a 42 bis y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado así como en el Artículo 80 de las Nuevas Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del Distrito Federal.

Es notorio el beneficio que reciben estos Trabajadores al tener claramente estipulados sus derechos en las Leyes que regulan su relación laboral, esto, a parte de brindarles una gran seguridad en cuanto al desempeño de sus funciones, también les permite disponer de una serie de prestaciones que por desgracia no todos los Trabajadores Públicos poseen, de ello deriva el que la mayoría de Empleados Públicos, sino es que todos, deseen pertenecer a algún Sindicato a efecto de que sus derechos laborales se vean plenamente garantizados.

En lo referente a las obligaciones que se les imponen en su empleo a éstos Trabajadores, las ubicamos dentro de los Artículos 44 y demás relativos de la Ley Burocrática citada, así como en los preceptos números 81, 82, 83, 84 y demás relativos de las Nuevas Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del Distrito Federal.

En este aspecto no queda más que decir lo siguiente, así como tienen una serie de derechos, también tienen obligaciones que la misma ley les impone estipulando que en si, son más los beneficios que recibe que las cargas que se le impone, éstas últimas si son aplicables a todos los Trabajadores Públicos en general, sin importar la categoría a la que pertenezcan de aquí podemos observar claramente la desventaja que existe pues mientras los derechos son limitados, las obligaciones si se aplican por igual.

B) TRABAJADORES POR HONORARIOS.

“Los empleadores han encontrado otra forma de explotar los servicios del hombre; incorporándolos por medio de contratos de prestación de servicios o por honorarios, cuando en realidad se trata de verdaderos vínculos de trabajo”.²²

Con fundamento en lo anterior nos permitimos señalar una definición de trabajador por honorarios, es así como mencionamos que es aquel que se sujeta, por su propia voluntad a las condiciones establecidas “de común acuerdo”, entre éste y el

²² DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 184.

Patrón con apego a lo establecido en el Código Civil vigente en el Distrito Federal, específicamente en su Título Décimo, así como en las disposiciones establecidas por el propio Gobierno de ésta Ciudad.

Por cuanto se refiere a las disposiciones emitidas y expedidas por el Gobierno del Distrito Federal, con fecha 26 de diciembre de 1995 son publicadas las disposiciones en materia de Administración de Recursos correspondientes al citado Gobierno, siendo que dentro de estas normas se encuentra contenida la Circular número 1/96 la cual es aplicable a todas y cada una de las áreas que conforman al Departamento del Distrito Federal.

La Circular citada contiene una serie de disposiciones relativas al personal por Honorarios, mismas que a continuación se transcriben:

“F. De las disposiciones en materia de Contratos de Honorarios con aplicación a Recursos Presupuestales en las partidas 3301 “Asesoría y Capacitación” y 3304 “Estudios e Investigaciones”.

52. El Oficial Mayor es el Servidor Público facultado para suscribir en representación del Departamento del Distrito Federal los convenios y contratos de honorarios que procedan.

53. Todo contrato de honorarios deberá contar con el soporte de recursos necesarios dentro del presupuesto original asignado a cada dependencia, unidad administrativa y órgano desconcertado. Su ejercicio estará sujeto a la normatividad que expida la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.

54. Cualquier contrato de honorarios será validado por la Oficialía Mayor cuando éste se haya registrado en el programa respectivo y haya sido

aceptado por la Dirección General Jurídica y de Estudios Legislativos.

- 55. Ningún contrato podrá establecer compromisos posteriores al 31 de diciembre de 1996. En el caso del término de un contrato con anticipación a la fecha establecida originalmente, la dependencia, unidad administrativa u órgano desconcertado de que se trate, deberá solicitar mediante justificación detallada, la sustitución respectiva. Para el caso de los contratos de estudios e investigaciones y de obras por contrato, se deberá observar lo dispuesto en el artículo 47, fracción XIII de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.**
- 56. Las dependencias, unidades administrativas y órganos desconcentrados, informarán a la Secretaría de Finanzas y a la Contraloría General del Departamento del Distrito Federal en marzo, junio, septiembre y diciembre, sobre los contratos por honorarios que se encuentren vigentes hasta el último día del mes inmediato anterior a cada informe.**
- 57. El 15 de octubre será la fecha límite para presentar cada año contratos de honorarios para su autorización”.**

En los seis numerales citados anteriormente, el Gobierno del Distrito Federal determina las condiciones en que se llevará a cabo la contratación de los Trabajadores que vayan a realizar servicios por honorarios.

Estas disposiciones, aunadas al Código Civil vigente para el Distrito Federal son, a groso modo, las que integran el marco

jurídico aplicable a los Trabajadores por Honorarios al Servicio del Gobierno del Distrito Federal.

“Lo mismo dentro de la iniciativa privada que en el servicio público, miles de trabajadores son llevados ficticiamente al campo del derecho civil, es decir, a una normatividad que les resulta abiertamente impropia y notoriamente desventajosa”.²³

La situación del Trabajador por Honorarios es notoriamente desigual en comparación a los otros grupos laborales en estudio, ya que por el hecho de no ser protegidos por la ley laboral, tienen todas las obligaciones correspondientes a un Servidor Público pero no sus derechos, motivo por el cual, repetimos están en una situación por demás desfavorable.

a) MARCO JURÍDICO APLICABLE.

El Régimen jurídico aplicable a los Trabajadores por Honorarios de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal se integra por las siguientes leyes y ordenamientos:

- 1) El Título Décimo, Capítulo II, artículos 2606 al 2615 y demás relativos del Código Civil vigente para el Distrito Federal;
- 2) La Circular numero Uno/96, Capítulo I, apartado “B”, de las disposiciones en materia de Contratos de Honorarios, inciso “F”, expedida por la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal;
- 3) Las demás disposiciones que en materia de Contratos por Honorarios expida el Jefe del Gobierno del Distrito Federal a través de la Oficialía Mayor ó las áreas autorizadas para ello.

Como acabamos de observar, el marco jurídico aplicable a los Trabajadores por Honorarios de la Institución en estudio, es muy limitado, de ahí también deriva el problema de la

²³ *Ibidem.* p. 184.

escasa protección a este grupo de empleados públicos y la carencia de derechos laborales.

b) RELACIÓN LABORAL.

Como se desprende de lo anterior, la relación laboral de los Trabajadores por Honorarios y el Gobierno del Distrito Federal quedara sujeta a las disposiciones y condiciones que se fijen en el denominado Contrato de Prestación de Servicios, con apego a las normas legales aplicables.

Atendiendo a lo expuesto señalamos que la relación laboral que nos ocupa nace con la firma del Contrato de Servicios por las partes que participan en él, conforme a lo dispuesto la ley.

c) DERECHOS Y OBLIGACIONES.

En lo que se refiere a los Derechos y Obligaciones de este grupo de empleados debemos de señalar que los primeros se encuentran restringidos y determinados única y exclusivamente por lo que se dispone en el Contrato celebrado entre las partes contratantes. Es claro que los derechos de este grupo de Trabajadores siempre estarán limitados.

Por cuanto a las Obligaciones debemos de indicar que tiene todas y cada una de las que la ley impone en forma general a todos los Servidores Públicos, por lo que claramente podemos observar la enorme desventaja existente en relación con lo demás empleados públicos como lo son los Trabajadores de Base y los Trabajadores de Confianza.

C) TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La relación laboral de los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado no es regulada por un marco jurídico definido aunque sus derechos están contemplados básicamente en el artículo 123 Constitucional Apartado "B".

Analizando la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado observamos que no regula la relación de este grupo de empleados, aunque si señala que Empleados quedan comprendidos en esa Categoría , pero para entender mejor lo expresado transcribiremos los artículos de la ley en comento referentes a éste caso:

Artículo 4. "Los Trabajadores se dividen en dos grupos: De Confianza y De Base".

Por otra parte el Artículo 5 señala quienes deben de ser considerados como Trabajadores de Confianza, enumerando una amplia relación de Servidores Públicos, tanto de los Poderes de la Unión como del Gobierno del Distrito Federal entre los que destacan por su relación con el presente estudio los Miembros de las Policías Preventivas.

Lo importante de todo esto es el hecho de que la misma ley que determina la clasificación de los Trabajadores públicos, los excluye de su protección, dejándolos a la deriva ó a la regulación de leyes ó reglamentos que, como en el caso que nos ocupa, son obsoletos ó con lagunas legales enormes lo cual propicia, además de la mala aplicación de dichos ordenamientos, el que estos Trabajadores no gocen de los derechos que la ley debería de otorgarles por el solo hecho de que viven de su fuerza de trabajo al igual que los demás Trabajadores en general.

Como mero comentario queremos señalar que se debe de legislar aún más en cuanto a los derechos laborales de los Servidores Públicos pues consideramos por demás injusto que

todavía en la actualidad se sigan aplicando criterios equívocos e incluso personales de Jefes ó Superiores Jerárquicos, sin que en la mayoría de las veces se tome en cuenta lo que ordena la ley.

a) CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

Del análisis de las leyes y ordenamientos aplicables a los Trabajadores de Confianza al Servicio del Cuerpo de Seguridad Pública en estudio se desprende que estos se dividen ó clasifican de la siguiente manera:

- 1) Personal de Línea ó Policías Operativos;
- 2) Personal de Servicios Administrativos; que a su vez se subdivide en:
 - A) Elementos que por Necesidades del Servicio cubren Áreas Administrativas; y
 - B) Personal Civil que presta Servicios de carácter estrictamente Administrativos.

A continuación explicaremos la naturaleza jurídica de la clasificación mencionada:

Empezaremos señalando que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone en su artículo 123, Apartado "B", fracciones XIII y XIV, lo siguiente:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

XIII. Los militares, marinos y miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

XIV. La ley determinara los cargos que serán considerados de Confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social”.

Ahora bien, no esta por demás señalar que ubicamos a los miembros de la Policía del Distrito Federal dentro de la clasificación de Trabajadores de Confianza con fundamento en el artículo 5, fracción II, inciso I) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra dice:

“Son Trabajadores de Confianza:

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

I) Los Agentes de las Policías Judiciales y los Miembros de las Policías Preventivas”.

Partiendo de lo expuesto citaremos el artículo 18 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal que determina lo siguiente:

“El personal que constituye la Policía del Distrito Federal será:

I) De Línea, y

II) De Servicios Administrativos”.

Por otra parte el artículo 20 del mismo ordenamiento señala que:

“El personal de servicios administrativos se integra por elementos policiales que por necesidades del servicio cubren áreas administrativas de la Policía del Distrito Federal.

Queda excluido de la aplicación del presente Reglamento, el personal civil que preste servicios de carácter administrativo en la Secretaría General de Protección y Vialidad”.

Resaltando lo últimamente señalado, la Ley de Seguridad Pública para el Distrito Federal, publicada con fecha 19 de julio de 1993, dispone en su artículo 9, párrafo tercero lo siguiente:

“No formarán parte de los Cuerpos de Seguridad Pública aquellas personas que desempeñen funciones de carácter estrictamente administrativo ó ajenas a la Seguridad Pública, aun cuando laboren en las dependencias encargadas de prestar dicho servicio”.

A continuación realizaremos un breve análisis de cada uno de lo grupos de Trabajadores mencionados en este apartado, el cual nos permitirá comprender como se aplican las leyes laborales en esta Institución:

1) PERSONAL DE LÍNEA O POLICÍAS OPERATIVOS.

En principio debemos de señalar a quienes nos referimos cuando hablamos de Personal de Línea ó Policías Operativos, por lo que transcribiremos el artículo 19 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal que a la letra dice:

“Personal de Línea es aquel que causa alta en la Policía del Distrito Federal para cumplir con las funciones que le asigna este Reglamento, las disposiciones legales aplicables y el Secretario General de Protección y Vialidad. Sus actividades las desempeñara en áreas ó unidades operativas pudiendo ser asignado temporalmente en áreas administrativas”.

Atendiendo a lo expuesto el artículo 1 del mencionado Reglamento dispone que:

“El presente Reglamento es de observancia obligatoria para la Policía Preventiva del Distrito Federal y para todos aquellos Cuerpos que complementaria ó Transitoriamente desempeñen funciones policiales, por mandato expreso de la ley ó de los Reglamentos”.

Por otra parte la Ley de Seguridad Pública para el Distrito Federal, en cuanto al caso que nos ocupa, establece en su artículo 9, párrafos primero y segundo lo siguiente:

“Se consideran como elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, aquellos a quienes se les atribuya ese carácter mediante nombramiento ó instrumento jurídico equivalente, por autoridad competente del Departamento ó de la Procuraduría, según sea el caso. Dichos elementos se considerarán Trabajadores de Confianza.

Las relaciones de trabajo de los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública se regirán por su propia ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”:

I) MARCO JURÍDICO APLICABLE.

El marco jurídico aplicable a los Policías Operativos ó Personal de Línea se integra de la siguiente manera:

- I) Artículo 123 Constitucional, Apartado “B”, fracciones XIII y XIV;
- II) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículos 4, 5, 7, 8 y 11;
- III) Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal;
- IV) Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal;
- V) Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal;
- VI) Aquellos Acuerdos que en lo sucesivo, y con apego a la ley, expidan el Jefe del Gobierno del Distrito Federal ó el Titular de esta Dependencia con autorización del primero; y
- VII) Las leyes de aplicación supletoria.

II) RELACIÓN LABORAL.

La relación laboral entre los elementos de la Secretaría de Seguridad Pública y el Titular de la misma esta regulada por lo dispuesto en el marco jurídico anteriormente citado, donde podemos señalar que nace con el denominado nombramiento ó aviso de alta expedido en favor del elemento por la Secretaría, a través del área encargada para ello y en el cual se determina el tipo de función que se va a desempeñar, Policía, en éste caso.

En ésta relación se entiende que el Titular de la Institución representa el papel del Patrón, y el Policía ó Personal Operativo es el Trabajador.

La categoría que corresponde aplicar a ésta relación laboral es la de Trabajadores de Confianza, con fundamento en todo lo ya expuesto.

III) DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Los derechos de los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública en esta Ciudad se encuentran diseminados en los diversos ordenamientos ya mencionados, así podemos citar los artículos 31 y 32 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal mismos que a la letra dicen:

Artículo 31. "El personal de la Policía del Distrito Federal, tiene derecho a las prestaciones que le conceden el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Caja de Previsión de la Policía del Distrito Federal".

Artículo 32. "Los miembros de la Policía del Distrito Federal, tendrán derecho a las prestaciones y servicios sociales que el Departamento del Distrito Federal otorgue a sus Trabajadores en general".

Es necesaria la transcripción de los artículos citados pues, en base a su texto, nos permitimos realizar las siguientes aclaraciones:

PRIMERA: En cuanto a las prestaciones que otorga el ISSSTE; a este grupo de empleados queremos resaltar que el único servicio que brinda, previo cumplimiento de una serie de requisitos, es el de Servicio Médico, por lo que respecta a pensiones, jubilaciones, prestamos hipotecarios, para la adquisición de bienes inmuebles, a corto plazo, etc.; no se recibe ningún tipo de prestación,

sin embargo estos derechos son cubiertos por la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.

SEGUNDA: Es una gran falsedad lo dispuesto en el artículo 32, anteriormente mencionado, ello en virtud de que los derechos mencionados en este precepto legal únicamente son proporcionados a los Empleados de Base (Sindicalizados), y no tanto por que los Trabajadores de Confianza sean ignorantes ó no sepan ejercer sus derechos, sino simplemente por que lo que prevalece en la Institución no es lo ordenado por la ley sino el criterio aplicado por los Superiores Jerárquicos.

Por otra parte la Ley de Seguridad Pública tantas veces mencionada también confiere una serie de derechos a los Servidores públicos que nos ocupan, entre ellos podemos mencionar los ascensos, condecoraciones, estímulos y recompensas, el salario, el otorgamiento de equipos y uniformes, atención medica, licencias con ó sin goce de sueldo, capacitación, adiestramiento, jornadas acordes a las necesidades del servicio, asesoría y defensa jurídica, derechos de maternidad para las mujeres trabajadoras, ser recluidos en áreas especiales para policías en los casos en que sean sujetos de prisión preventiva, etc.

Hicimos mención solo de los derechos a los que, se supone, deben de tener acceso los empleados de referencia, mismos que se encuentran señalados en los artículos 18, 24, 33, 40, 45, 50, 55 y 56 de la ley que nos ocupa. La única crítica que nos permitimos hacer es en el sentido de que no todos los derechos mencionados anteriormente son proporcionados a esos empleados públicos, lo que consideramos por demás injusto. Por ultimo, en cuanto a los derechos se refiere, la propia Constitución de nuestro País les confiere derecho a las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social lo cual tampoco es manejado realmente.

De las Obligaciones no nos queda más que decir que, como Servidores Públicos, les son aplicables todas aquellas existentes en los ordenamientos legales ya citados, de lo que

también notamos que son más amplias las obligaciones que los derechos concedidos.

2) EL PERSONAL DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.

Para desarrollar nuestro siguiente punto retomaremos el artículo 20 del Reglamento de la Policía Preventiva que a la letra dice:

“El personal de servicios administrativos se integra por elementos policiales que por necesidades del servicio cubren áreas administrativas de la Policía del Distrito Federal.

Queda excluido de la aplicación del presente Reglamento el personal civil que preste servicios de carácter administrativo en la Secretaría General de Protección y Vialidad”.

Atendiendo a lo dispuesto observamos que el Personal de Servicios Administrativos se subclasifica entonces de la siguiente manera:

- a) Elementos Policiales que por necesidades del Servicio cubren áreas Administrativas;
- b) Personal Civil que presta Servicios de carácter administrativo.

A continuación realizaremos el análisis correspondiente a cada categoría:

I) ELEMENTOS POLICIALES QUE POR NECESIDADES DEL SERVICIO CUBREN ÁREAS ADMINISTRATIVAS.

Como se desprende de la lectura del artículo 20 arriba citado, el grupo laboral que nos ocupa se compone de elementos policiales que por necesidades de la propia Institución, desarrollan actividades administrativas sin perder su esencia policial, es por ello

que el marco jurídico aplicable a esta relación laboral es el mismo que regula la relación laboral del Personal de Línea ó Policías Operativos.

A) MARCO JURÍDICO APLICABLE.

El marco jurídico aplicable a los Elementos Policiales que por necesidades del Servicio cubren áreas Administrativas se conforma por todas y cada una de las disposiciones que regulan el actuar del Personal Operativo ó de Línea, en virtud de que no por realizar labores Administrativas pierden su esencia Policial

B) RELACIÓN LABORAL.

La relación laboral entre los elementos de la Secretaria de Seguridad Pública que por necesidades del Servicio cubren áreas administrativas y el Titular de la misma, se rige por lo dispuesto en la Ley de Seguridad Pública, el Reglamento de la Policía Preventiva, ambos para el Distrito Federal así como el artículo 123 Constitucional Apartado "B".

Obviamente esta relación de trabajo nace a través del denominado aviso de alta ó nombramiento expedido en favor del elemento que nos ocupa.

C) DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Para no ser tan repetitivos únicamente haremos mención que los mismos derechos y obligaciones que poseen los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública en nuestra Ciudad son también los correspondientes a los elementos que por necesidades del servicio cubren áreas administrativas sin que ello implique que pierdan su carácter estrictamente policial.

II) PERSONAL CIVIL QUE PRESTA SERVICIOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO.

A) MARCO JURÍDICO APLICABLE.

Analizando los diferentes marcos legales aplicables a las relaciones laborales de los Trabajadores de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal concluimos que aunque son considerados dentro de la categoría de Trabajadores de Confianza, el Personal Civil que presta Servicios de carácter estrictamente Administrativo no se regula por ninguno de estos ordenamientos jurídicos, lo cual demuestra claramente la enorme desventaja en la que se encuentran estos empleados públicos.

B) RELACIÓN LABORAL.

En la practica la relación laboral entre los Trabajadores Civiles Administrativos y la Secretaría de Seguridad Pública nace a través del denominado nombramiento ó aviso de alta al igual que el Personal de Línea ó Policías Operativos, así como el Personal que por necesidades del Servicio desarrolla actividades Administrativas, sin que en tales documentos se observen grandes diferencias salvo, claro esta, el Puesto, la Categoría, el Sueldo y el lugar de Adscripción entre otras.

De lo anterior deducimos que la relación laboral de esta clase de Trabajadores se encuentra en similitud de circunstancias que la del Personal Operativo, pero la realidad es otra, resultando que los primeros se ven afectados en sus derechos laborales pues su actuar siempre se ve condicionado al libre criterio del Superior Jerárquico en lo referente a la aplicación de esos derechos y obligaciones, siendo que los únicos derechos que aparentemente se

tienen seguros son los que ordena la Constitución en su artículo 123, Apartado "B", fracción XIV, que ofrece las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social.

C) DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Como se ha establecido en el inciso anterior los Trabajadores que nos ocupan no tienen perfectamente definidos sus derechos debido precisamente a la falta de un ordenamiento legal que los regule expresamente, pero la Constitución les concede derechos que ya mencionamos anteriormente, y los que se otorgan de acuerdo al criterio del Superior Jerárquico, que a su vez sostiene el criterio de que esos Empleados quedan comprendidos dentro de la Categoría de Confianza.

Por cuanto a sus obligaciones, les son aplicable todas las que establecen las leyes laborales, situación completamente desventajosa ya que esas mismas leyes los excluyen de su protección, por lo que también deberían de estar fuera de las obligaciones que señalan.

CAPITULO IV

“PERSPECTIVAS DE UN MARCO JURÍDICO APLICABLE AL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL”

1) PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

La problemática por la que atraviesa el personal Civil Administrativo de la Institución en estudio, deriva principalmente de la falta de un Marco Legal que determine expresamente tanto sus derechos como sus obligaciones.

Lo anterior obedece al hecho de que por ser catalogados dentro de la clasificación de Trabajadores de Confianza, el personal en estudio en ocasiones, demasiadas podemos afirmarlo, es manejado e incluso controlado bajo la aplicación de los ordenamientos que regulan la relación del Personal de Línea ó Policías Operativos, esto conforme al criterio que aplica el Superior Jerárquico, quien desgraciadamente en la mayoría de las veces, desconoce el verdadero contenido de las leyes.

Ahora bien, continuando con nuestro estudio haremos un breve repaso en cuanto a la exclusión del multicitado personal del marco legal aplicable a los Trabajadores del Cuerpo de Seguridad Pública en comento.

A) EXCLUSIÓN DEL MARCO JURÍDICO VIGENTE.

El actual marco jurídico aplicable a los Empleados de ésta Secretaría, tajantemente excluye de su protección al Personal Civil Administrativo dejándolos a la deriva, sin más límites que el criterio del Superior Jerárquico, pero a continuación transcribiremos los preceptos legales que disponen tales determinaciones:

a) ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B", FRACCIONES XIII Y XIV.

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

XIII. Los militares, marinos y miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de Confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social".

Es clara la ley en éste aspecto, los Cuerpos de Seguridad Pública se regirán por sus propias leyes, lo que se cumple

al pie de la letra con la expedición de la Ley de Seguridad Pública y el Reglamento de la Policía Preventiva, ambas del Distrito Federal y las cuáles no protegen al Personal Administrativo que nos ocupa, como lo comprobaremos posteriormente.

b) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Esta ley, en cuanto al tema en comento, dispone lo siguiente:

Artículo 4. “Los Trabajadores se dividen en dos grupos: De Confianza y De Base”.

En el artículo 5 la ley citada enumera, en una larga lista, a los Servidores Públicos que son considerados como De Confianza, siendo que en su fracción II, inciso I) menciona a...“Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas”.

“La ley no da un concepto de lo que debe entenderse por trabajador de Confianza, pero describe algunos elementos en función de los cuales se puede llegar a determinar cuando se ésta en presencia de una función de Confianza”.²⁴

Para entender mejor lo anterior, transcribiremos el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“La categoría de trabajador de Confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

²⁴ DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 169.

Si bien es cierto que el Personal de Línea desarrolla funciones de vigilancia, también lo es el que el Personal Civil Administrativo, al igual que el Personal de Base y por Honorarios no desempeñan en su mayoría, ninguna de las funciones ya señaladas para los Trabajadores de Confianza como son las de dirección, inspección, fiscalización y mucho menos de vigilancia, situación por la cual el marco jurídico que se les aplica a los Policías Operativos ó Personal de Línea no regula la relación laboral del Personal en estudio.

Como comentario final al inciso anterior destacaremos el que, por estar considerados dentro de la clasificación de Trabajadores de Confianza, la Ley Burocrática también los excluye de su protección, según lo determina su artículo 8 mismo que a continuación se transcribe:

“Quedan excluidos del Régimen de ésta ley los Trabajadores de Confianza a que se refiere el artículo 5; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos Penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios”

Es clara la desventaja del Trabajador de Confianza y por Honorarios en relación al Trabajador de Base, sobre todo por la limitación en cuanto a sus derechos, pero es más notorio todavía el que el Trabajador Civil Administrativo que aquí estudiamos ni siquiera tiene garantizados los mismos derechos de las demás Trabajadores de Confianza, salvo los que determina y garantiza el artículo 123 constitucional, apartado “B”, en caso de que éste fuese el grupo al que pertenecieran.

c) LEY DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

Iniciaremos señalando que ésta ley contiene las normas y disposiciones que regulan la vida laboral de los Policías Operativos ó Personal de Línea de la Secretaría de Seguridad Pública, determina tanto los derechos como las obligaciones de éstos Servidores Públicos, en éste sentido, también dispone expresamente que el Personal Administrativo no ésta contemplado dentro de su regulación.

Para reafirmar lo anterior transcribiremos el artículo 9 de la ley en comento que a la letra dice:

“Se consideran como elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, aquellos a quienes se les atribuya ese carácter mediante nombramiento ó instrumento jurídico equivalente, por autoridad competente del Departamento ó de la Procuraduría, según sea el caso. Dichos elementos se considerarán Trabajadores de Confianza.

Las relaciones de trabajo de los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública se regirán por su propia ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

No formarán parte de los Cuerpos de Seguridad Pública aquellas personas que desempeñen funciones de carácter estrictamente administrativo ó ajenas a la Seguridad Pública, aún cuando laboren en las dependencias encargadas de prestar dicho servicio”.

Es clara y contundente ésta ley, no protege y excluye determinadamente al Personal Administrativo de su aplicación así como también dispone que éste Personal no forma parte de los Cuerpos de Seguridad Pública de la Capital.

De lo anterior se comprende que el Personal Administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal no forma parte del Cuerpo de Seguridad en estudio, razón por la cual no debe de ser considerado como Trabajador de Confianza reafirmando esto con el hecho derivado de la propia ley en cuanto a que son considerados Trabajadores de Confianza los miembros de los Cuerpos de Seguridad en estudio que realizan funciones policiales y además, que el Personal Civil Administrativo que nos ocupa no realiza ninguna de esas actividades ni tampoco alguna de las que la Ley Burocrática señala como de Confianza.

d) REGLAMENTO DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.

Éste Reglamento viene a ser sustituido en varios aspectos por la Ley mencionada anteriormente, decimos que en algunos aspectos porque no lo abroga, simplemente deroga algunas cuestiones de carácter interno, como lo son el cambio de denominación de la Institución, la aplicación de correctivos disciplinarios a los Policías y la normatividad referente a los Cuerpos de Seguridad Privada en la Ciudad, entre otros.

En la actualidad se siguen aplicando algunos preceptos de ese ordenamiento legal con fundamento en el artículo Sexto Transitorio de la Ley de Seguridad Pública que a la letra dice:

“Los ordenamientos en materia de Seguridad Pública expedidos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, permanecerán vigentes en todo lo que no se oponga a la misma, hasta que se dicte por las autoridades competentes un nuevo marco normativo”.

Es así como con fundamento en lo expuesto transcribiremos el artículo 18 del Reglamento en comento que determina:

“El personal que constituye la Policía del Distrito Federal será:

I. De Línea; y

II. De Servicio Administrativos”.

Por otra parte, el artículo 19 del mismo ordenamiento dispone:

“Personal de línea es aquel que causa alta en la Policía del Distrito Federal para cumplir las funciones que le asigna este Reglamento, las disposiciones legales aplicables y el Secretario General de Protección y Vialidad. Sus actividades las desempeñara en áreas o unidades operativas pudiendo ser asignado temporalmente en áreas administrativas”.

Ahora bien, por último comentaremos el artículo 20 del multicitado ordenamiento que, en cuanto al particular señala:

“El personal de servicios administrativos se integra por elementos policiales que por necesidades del servicio cubren áreas administrativas de la Policía del Distrito Federal.

Queda excluido de la aplicación del presente Reglamento, el personal civil que preste servicios de carácter administrativo en la Secretaría General de Protección y Vialidad”.

Con lo expuesto una vez más queda demostrada la desigualdad y discriminación en que se encuentra el Personal Civil Administrativo de la Institución en estudio, ahora por el propio Reglamento pues al igual que la Ley de Seguridad Pública, desconocen a éste grupo de Trabajadores e incluso niegan su integración al Cuerpo de Seguridad multicitado

La misma Constitución en su artículo 123, apartado “B” ya citado, refiere que los Cuerpos de Seguridad Pública se regirán por sus propias leyes, siendo que precisamente éstas desconocen la existencia de un grupo de Empleados que son también parte fundamental de la Estructura Laboral de la Institución, lo cuál deja en Estado de indefensión a dichos Trabajadores pues quedan al libre

albedrío de los Superiores Jerárquicos muchos ó la mayoría de los derechos que debían de corresponderles.

Dentro de todo lo malo también debemos destacar que por ser considerados dentro de la categoría de Confianza, esos empleados tienen al menos asegurados el derecho a la protección al salario y los beneficios de la seguridad social, siendo esto último también aplicado a criterio de los Superiores Jerárquicos, sobre todo por cuanto se refiere a los derechos que por maternidad deben de gozar las mujeres, en el caso concreto, las que son madres.

Pero es difícil estudiar caso por caso, ya que conllevaría a más de un tema de tesis y no se pretende aburrir a los lectores con la serie de problemas por los cuales atraviesa el Personal en estudio, pues en si todos derivan de la falta de un ordenamiento jurídico que regule los aspectos de su vida laboral con la Dependencia a la que pertenecen, cuestión que consideramos poco a poco va quedando demostrada y a la vez se pretende proponer posibles soluciones a efecto de erradicar dicha situación.

e) CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

La Secretaría de Seguridad Pública, en términos del artículo 13 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, es la Dependencia que auxiliará al Jefe del Departamento del Distrito Federal en el ejercicio de sus funciones, las cuales comprenden el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo, principalmente en todo lo referente a la Seguridad Pública en la Ciudad.

En ese orden de ideas transcribiremos el artículo 13 del Estatuto de Gobierno para ésta Capital que en cuanto al particular dispone:

“Las relaciones de trabajo entre el Gobierno del Distrito Federal, y sus Trabajadores, se regirán por lo dispuesto en el Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de

los Estados Unidos Mexicanos y la ley que el Congreso de la Unión emita sobre la materia”.

El artículo citado anteriormente es claro, los Trabajadores ó empleados del Gobierno del Distrito Federal se rigen, en cuanto a su situación laboral, por lo que disponga el artículo 123 Constitucional, apartado “B”, observamos que no hace distinción en cuanto a la Categoría del trabajador ó el grupo al que pertenecen, lo dispuesto es en forma general, sean Trabajadores de Base, de Confianza e incluso, porque no decirlo, por Honorarios.

Con lo anterior no queremos decir que una misma ley debe de regir entre los diversos grupos de empleados existentes, pues de antemano sabemos que la naturaleza jurídica de cada relación laboral es mucho muy diferente , pero cuando una relación laboral carece de un marco jurídico propio, y las leyes u ordenamientos existentes les excluyen de su protección, debe de aplicarse el marco legal que más se ajuste a las características laborales de ese grupo de Trabajadores y a las actividades que desempeñe dentro de la Institución, en éste caso obviamente nos referimos al Personal Civil Administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Lo desarrollado sirve de preámbulo para analizar las Nuevas Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, más que nada porque éstas son creadas para regular la relación laboral del Personal Civil Administrativo de Base quienes al igual que el Personal Civil Administrativo en estudio, no desarrollan funciones de vigilancia, ni de las enumeradas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado atribuibles a la Categoría de Confianza.

Desgraciadamente tampoco dichas Condiciones de Trabajo son aplicables al Grupo de Empleados que nos ocupan, ello con base, valga la redundancia, en los artículos 2 y 3 del mismo ordenamiento legal que a la letra dicen:

Artículo 2. "Las decisiones previstas en estas Condiciones, son obligatorias para el Titular del Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores de base".

Es simple, por el hecho de no ser considerados Trabajadores de Base, el Personal Administrativo que nos ocupa no puede regularse por ese marco legal, pues su texto señala su ámbito de aplicación.

Artículo 3. "La relación jurídica de trabajo entre el Jefe del Gobierno del Distrito Federal y los trabajadores de base a su servicio, se regirá por:

- I. El Apartado "B" del artículo 123 Constitucional;**
- II. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;**
- III. Las presentes Condiciones; y**
- IV. Los Acuerdos que en lo futuro dicte el Titular del Gobierno en beneficio de los Trabajadores a su servicio, representados por el Sindicato.**

En lo no previsto por las disposiciones mencionadas, se aplicarán supletoriamente y en su orden: la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles; las Leyes del orden común aplicables en el Distrito Federal; la costumbre, los principios generales del derecho, la justicia y la equidad".

Del planteamiento anterior entonces se deriva la idea de que por no estar considerados dentro de la Clasificación de Empleados de Base, aunque desarrollan las mismas actividades, el marco jurídico estipulado no es correcto aplicarlo en su relación de trabajo.

Consideramos por demás incongruente que se ubique en diversas Categorías laborales a Trabajadores que realizan las

mismas funciones dentro de la Dependencia pues esa situación provoca que los derechos que les corresponden a los Trabajadores Administrativos que nos interesan se vean seriamente afectados, pues como tantas veces hemos mencionado, quedan al libre criterio de los Superiores Jerárquicos.

También es absurdo que se les quiera Clasificar dentro del grupo de Trabajadores de Confianza porque se hace mención de ellos en la ley ó reglamento de la Policía, pues estos mismos ordenamientos los excluyen de su regulación quedando a la deriva en cuanto a sus derechos se refieren.

Podemos señalar, en cuanto a la Problemática actual del Personal Civil Administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, que la misma deriva de la mala interpretación de las leyes aunado al equívoco criterio aplicado por los Superiores Jerárquicos dentro de ésta Institución, lo cual como es claro, conlleva a que los derechos de ese grupo de Trabajadores sean seriamente afectados, pues como ya mencionamos únicamente están sujetos a criterios de los Jefes y no a lo que ordena la ley, así ni forman parte de los Cuerpos de Seguridad Pública (Trabajadores de Confianza), ni tampoco son parte de los Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (Trabajadores de Base), de todo ello deriva la pregunta que a continuación formulamos y la cual consideramos obligatoria:

**¿ A QUE GRUPO DE TRABAJADORES DEBEN DE SER
INTEGRADOS LOS EMPLEADOS CIVILES ADMINISTRATIVOS
DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO
FEDERAL Y DE QUIEN DEPENDEN LABORALMENTE ?**

Tal vez la pregunta realizada no debió de exponerse en el presente trabajo pero lo que queremos demostrar es precisamente esa situación y así ubicar la Categoría a la que, como Trabajadores al Servicio del Estado, pertenecen los Empleados en estudio, lográndose a la vez definir un marco legal que los regule y proteja.

Antes de dar inicio a nuestro siguiente numeral, mencionaremos que, a grado tal ha llegado la confusión existente en relación a la Categoría de los Trabajadores que nos ocupan, donde los mismas Autoridades laborales en nuestro País, como son la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, han emitido diversas Jurisprudencias, Ejecutorias y Laudos, respectivamente, de las cuáles podemos obtener una posible solución a la Problemática que hoy se plantea, pero para darnos cuenta de lo explicado, pasamos al siguiente rubro.

2) JURISPRUDENCIAS, LAUDOS Y EJECUTORIAS DEL TRABAJO BUROCRÁTICO EN LA RELACIÓN DEL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

Este rubro lo consideramos como una de las partes más interesantes e importantes de nuestro trabajo de investigación debido a que una vez terminado comprenderemos que los más altos Tribunales de nuestra Nación determinan un punto de vista diferente al que hasta hoy prevalece del Personal Civil Administrativo al Servicio de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje han emitido diversas Jurisprudencias y Ejecutorias que hoy citaremos, cabe aclarar que fueron basadas en el antiguo Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero en la actualidad si tienen aplicación en lo dispuesto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Primero recopilaremos las Tesis que más se ajustan a la Problemática que se expone, realizando a continuación un breve análisis y comentarios de las mismas, a efecto de hacer nuestra investigación más ágil y menos aburrida.

A) TESIS JURISPRUDENCIALES.

RUBRO. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CASO EN QUE SON DE BASE Y NO DE CONFIANZA.

TEXTO. “Si de acuerdo con la interpretación del artículo 5, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone genéricamente que son de Confianza los asesores, y el inciso h) de este numeral, especifica que sólo corresponde a estos o el de consultores, a los servidores públicos superiores, sean el Secretario, el Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades Federativas es el caso que si el quejoso admite que el empleado demandante fungía como asesor de personal y otras funciones técnicas, que obviamente el empleo o adscripción del accionante, no esta comprendido en las categorías que cataloga el precepto legal citado, razón por la cual no es trabajador de Confianza”.²⁵

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo Directo 3355/90. Instituto Nacional de Antropología e Historia. 29 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente Rafael Barredo Pereira, Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

²⁵ Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Época 8ª. Tomo VII Enero. p. 510.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

RUBRO. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CASO EN QUE SON DE BASE.

TEXTO. "Si la categoría con que el trabajador fue nombrado no figura dentro de la enumeración que hace el artículo 5, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, además, en el momento de ser despedido del trabajo, tenía más de seis meses de servicio, debe decirse que de acuerdo con los términos del artículo 6, de la Ley citada, el trabajador era empleado de base; en consecuencia, al despedírsele sin ninguna causa prevista en la ley, se esta en el caso de un despido injustificado".²⁸

PRECEDENTES.

Amparo Directo. 5404/66. Pedro Hernández. 5 de marzo de 1970. Mayoría de 3 votos. Ponente: Luis Felipe Canudas Oreza. Disidente: Salvador Mondragón Guerra.

RUBRO. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU CARÁCTER DE BASE O DE CONFIANZA DEBE CONSTAR EN LA LEY Y EN EL NOMBRAMIENTO.

TEXTO. "La calidad con que un trabajador preste sus servicios, para saber si es de base o de Confianza, debe estar especificada en la Ley y en el nombramiento que al efecto se le expida y no únicamente con la denominación eventual que le corresponda por las funciones que desempeñe, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los

²⁸ Semanario Judicial de la Federación. Sala Auxiliar. Época 7a. Parte Séptima. Volumen 10. p. 52.

Poderes de la Unión, establece que serán de Confianza los Trabajadores cuyas funciones sean análogas a la de los funcionarios y empleados que en el se enumeran, pero es indudable que en esos casos el Titular de la dependencia burocrática demandada debe probar dentro del procedimiento laboral que existe esa analogía de funciones; lo que si no se hace, ni tampoco que el actor hubiere tenido el carácter de Jefe o Subjefe de departamento o instituto o que su nombramiento o ejercicio hubiera requerido la aprobación expresa del Presidente de la República, pero si el Empleo no se encuentra incluido dentro de las enumeraciones que hace el dispositivo invocado, debe de considerarse que el cargo que se le concedió, no fue con el carácter de Jefe o Subjefe, cuyo contrato de trabajo podría dar por rescindido la demanda voluntariamente en el momento en que así conviniera a sus intereses, sino el de empleado de base al que se le encomendaron funciones o actividades de empleado de Confianza, atento a lo dispuesto en el último párrafo del propio numeral citado, y por lo tanto protegido por el Estatuto Jurídico".²⁷

PRECEDENTES.

Amparo Directo. 2195/66. I. S. S. S. T. E. 10 de octubre de 1969. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Raúl Castellano.

Séptima Época. Séptima Parte:

²⁷ Semanario Judicial de la Federación, Sala Auxiliar. Época 7a. Parte Séptima. Volumen 10. p. 53.

**Volumen 6. pag. 62. Amparo Directo 8709/65
I.S.S.S.T.E. 11 de junio de 1969. 5 votos. Ponente:
Raúl Castellano.**

Hemos transcrito un número reducido de Jurisprudencias de las cuales retomaremos lo que se considera más importante para nuestro análisis a efecto de ubicar el punto de vista que sustentan nuestras autoridades laborales en cuanto a los Trabajadores de Confianza, a continuación nos permitimos realizar algunos breves comentarios.

a) COMENTARIOS.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CASO EN QUE SON DE BASE Y NO DE CONFIANZA.

De la lectura de ésta Jurisprudencia se desprende el que si se es asesor de Secretarios, Subsecretarios, Oficial Mayor, Coordinador General o Director General en las Dependencias de Gobierno ó Entidades Federativas estamos en presencia de un Trabajador de Confianza, por el contrario si hablamos de un asesor ó consultor del personal de la propia Institución ó que realice otro tipo de funciones diferentes a las primeramente señaladas, estamos ante un Trabajador de Base y no de Confianza, ello en virtud de que tampoco desarrolla ninguna de las funciones que describe el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el caso que nos ocupa hemos descrito anteriormente que los Trabajadores al Servicio de los Cuerpos de Seguridad Pública que desarrollan actividades estrictamente administrativas, sin caer en ninguno de los supuestos que maneja el artículo 5 de la Ley Burocrática, no desempeñan funciones de asesoría ó consultoria para funcionarios de alto nivel en la Dependencia, por ello no pueden ser considerados Trabajadores de

Confianza y por exclusión, deben de ser ubicados en la Categoría de Trabajadores de Base.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CASO EN QUE SON DE BASE.

Aquí podemos entrar en un dilema ó contradicción sino explicamos bien algunas cuestiones como son lo referente al nombramiento y el aspecto relativo a la materia de Seguridad Pública.

b) NOMBRAMIENTO.

En términos del primer párrafo del artículo 9 de la Ley de Seguridad Pública **“Se consideran como elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, aquellos a quienes se les atribuya ese carácter mediante nombramiento o instrumento jurídico equivalente, por autoridad competente del Departamento o de la Procuraduría, según sea el caso. Dichos elementos se consideran de Confianza”.**

Por otra parte la Ley Burocrática en su artículo 3 señala **“Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los Trabajadores temporales”.**

Por último y con base en el artículo 10 de las Condiciones Generales de Trabajo para el Gobierno del Distrito Federal, el nombramiento es el instrumento jurídico que formaliza la relación de trabajo entre el Gobierno y el Trabajador de Base, a falta de nombramiento los derechos del Trabajador quedan protegidos si este acredita esa calidad mediante otro documento oficial que lo supla o compruebe.

Por lo que respecta a los Trabajadores Civiles Administrativos de la Institución multicitada, se observa en sus

nombramientos que se les designa con la Categoría de Policías pero en realidad no reciben ninguno de los beneficios de estos, pues como veremos más adelante, su situación laboral depende

principalmente de las funciones que realizan dentro de la Secretaría, mismas que no tiene nada que ver con las facultades conferidas a un Policía ni con los Trabajadores de Confianza que enumera la ley, por el contrario, sólo realizan actividades de tipo administrativo por lo cual son excluidos tajantemente de la protección de los ordenamientos que regulan la vida Policial, precisamente de este punto deriva toda la confusión reinante en cuanto a la regulación del personal Civil Administrativo, pues por un lado se les expide al momento de ingresar a ésta Institución un nombramiento con la categoría de Policía y posteriormente se les margina de la Ley con el fundamento de que no realizan funciones de Seguridad sino meramente Administrativas, entonces resulta que se les regula acorde a las funciones que realizan y no por cuanto al tipo de nombramiento que tengan expedido a su favor, influyendo además, como tantas veces lo hemos señalado, el criterio del Superior Jerárquico, quien en muchos de los casos desconoce el verdadero contenido de la ley lo cual ocasiona graves perjuicios en cuanto a los derechos laborales de este grupo de Trabajadores.

Retomando lo expuesto en la Jurisprudencia que nos ocupa, si al Personal Civil Administrativo se le esta regulando acorde a sus funciones, observamos entonces que ninguna de estas se relacionan con las que señala la ley con el carácter de Confianza y por ende mucho menos realizan actividades de índole Policial o relativas a la materia de Seguridad Pública, por lo que estamos en presencia de una relación laboral que debe de quedar ubicada dentro de la Categoría de Trabajadores de Base.

c) LA SEGURIDAD PÚBLICA.

Como se desprende de lo anteriormente expuesto, las actividades que desempeñan los Trabajadores Administrativos Civiles no tiene nada que ver con la materia de Seguridad Pública, la cual fue encomendada al Personal de Línea o Policías Operativos, mejor conocidos como Policías Preventivos del Distrito Federal.

Es así como se observa que en el nombramiento a pesar de que se les asigna la Categoría de Policías, en realidad lo que se toma como base para la aplicación o exclusión de los diversos ordenamientos legales vigentes es la actividad que se desarrollan, es así como entonces, acorde a la actividad que desempeñan deben de ser considerados como Personal de Base y no de Confianza.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SU CARÁCTER DE BASE O DE CONFIANZA DEBE CONSTAR EN LA LEY Y EN EL NOMBRAMIENTO.

Como hemos señalado, el carácter de estos empleados públicos es de Policías, entonces se supone que les correspondería la aplicación de los ordenamientos aplicables al Personal Operativo ó de Línea, pero por desarrollar actividades Administrativas esto no es posible, por lo que entonces si se van a regir por su función deben de ser modificados los nombramientos que se les otorgo señalando la categoría en razón a la actividad que desarrollan estos, es decir, secretarias, archivistas, mecanógrafas, abogados, estafetas, analistas, etc.; y no señalar que son Policías, pues realmente no lo son y esto es lo que provoca tantas confusiones en cuanto al marco jurídico aplicable a su relación laboral.

B) LAUDOS Y EJECUTORIAS.

EMPLEADOS DE BASE. (artículo 6) “Los empleados administrativos que laboran en la Jefatura de Policía, son Empleados de Base, por no ser miembros de la Policía Preventiva del Distrito Federal y constituir solamente el elemento burocrático administrativo; así como por no estar incluidos en la clasificación que hace de empleados de Confianza el Estatuto Jurídico en su artículo 4, fracción II, inciso b). Laudo: Exp: N° 347/57. C:

Susana López Troisvilles vs. C. Jefe del Departamento del Distrito Federal).²⁸

EMPLEADOS DE BASE. (ARTÍCULO 6) “La plaza de Teniente Abogado del Servicio Jurídico de la Jefatura de Policía del Distrito Federal, es de base, pues no obstante que depende de la Jefatura de policía del Departamento del Distrito Federal, las funciones de Abogado y las de policía son inconfundibles y las de éste, no se identifican en ninguno de sus aspectos con las de aquél”. (Laudo: Exp. N° 107/60. Carlos Acevedo Kofahl vs. Jefe del Departamento del Distrito Federal).²⁹

EMPLEADOS DE CONFIANZA. (ARTÍCULO 5) “El Tribunal de Arbitraje ha sostenido invariablemente que el personal de las policías es de Confianza, sólo cuando realiza precisamente esas funciones, y por la misma razón, considera como de base al personal administrativo que realiza las mismas funciones que las equivalentes a esas categorías en las distintas unidades burocráticas”. (Laudo: Exp. N° 400/49. Gabriel Hernández González vs. Procurador de Justicia del Distrito Federal y Territorios Federales).³⁰

EMPLEADOS DE CONFIANZA. (ARTÍCULO 5) “Al no estar comprendido un empleo en la enumeración que hace la fracción II del artículo 4 del Estatuto, para poder establecer que el mismo es de Confianza, es necesario que el Titular demuestre en forma indubitable la similitud de funciones entre el empleado en cuestión y uno de los clasificados como de Confianza”. (Ejecutoria: Informe de

²⁸ LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Trigésima Segunda Edición. Porrúa. México. 1994. p. 617.

²⁹ Ídem.

³⁰ Íbidem. p.p. 621-622.

Labores del Tribunal de Arbitraje. 1963. p. 54.- A. D. 6400/51. Agustín Castro vs. Tribunal de arbitraje. Exp. Laboral 227/50).³¹

a) COMENTARIOS.

En general , como se demuestra con lo anteriormente descrito, son muy diferentes las funciones que desempeñan el Personal Civil Administrativo y las que realiza el Personal de Línea o Policías Operativos, ambos al servicio de la Dependencia Pública en comento.

Haciendo memoria recordemos que al principio de éste inciso señalamos que, desde un punto de vista muy particular, consideramos que el rubro expuesto es una de las partes más interesantes de nuestro análisis, la razón ha quedado clara, nos permite observar desde otro punto de vista la situación laboral del Personal Civil Administrativo de la Institución de Seguridad Pública que nos ocupa y la corresponde a la Categoría de Trabajadores de Base.

Es importante lo anterior porque ahora vemos que sí existe un marco jurídico aplicable a los Trabajadores Civiles Administrativos quienes, según lo expuesto, no deben de ser considerados Trabajadores de Confianza por haber sido expedido su nombramiento como Policías, sino más bien deben de ser reconocidos como Empleados de Base pues se les clasifica como Administrativos acorde a las funciones que realizan las cuales no tienen nada que ver con la materia de Seguridad Pública motivo también por el que se les excluye de los beneficios y de la protección jurídica que corresponde a los Policías Operativos ó Personal de Línea, de acuerdo al criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es claro que en la realidad sigue prevaleciendo el criterio aplicado por los Superiores Jerárquicos y no lo ordenado por

³¹ *Ibidem.* p. 626.

la ley, motivo por el cual el Personal que nos ocupa es considerado dentro de la Clasificación de Trabajadores de Confianza por lo tanto no existe un marco legal que se aplique a su relación laboral, pues por ser catalogado dentro del rango de Confianza no se le puede aplicar lo referente a los Trabajadores de Base y por no ser parte de los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública tampoco se les aplica su respectiva reglamentación.

Por el hecho de ser considerados dentro de la Categoría de Trabajadores de Confianza no tienen un marco legal propio los Trabajadores que nos atañen, pero, suponiendo, sin aceptar, que efectivamente fuese esa su clasificación a continuación exponemos el porque consideramos que si existe un marco legal aplicable a esa relación, aunque no sean parte de los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública de esta Ciudad.

Antes que nada queremos mencionar, al menos por lo aquí citado, consideramos que son los ordenamientos legales aplicables a la relación laboral en comento, pero recalcamos el hecho más importante originario de toda esta confusión, prevalece el criterio e interpretación de la ley realizado por los Superiores Jerárquicos, derivando así la falta de aplicación de un marco jurídico u ordenamiento legal regulador de la relación laboral en estudio, resultando también que de esa interpretación sean catalogados como Empleados de Confianza, siendo que acorde a sus atribuciones deben de ser clasificados como Trabajadores de Base.

3) EL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA EN SU CALIDAD DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Hemos estudiado al personal citado desde dos puntos de vista diferentes, en relación al Personal de Base y por cuanto así se refiere al Personal de Confianza, con apego a la Categoría de Confianza realizamos el siguiente análisis:

A) APLICACIÓN DE LAS FUENTES SUPLETORIAS DEL DERECHO BUROCRÁTICO.

Dentro de la Categoría de Trabajadores de Confianza hemos observado que el Personal Civil Administrativo de la Dependencia que estudiamos no es regulado por ningún marco legal en forma expresa, pero no es tanto por el hecho de no existir sino más bien, a consideración nuestra, ello deriva de la falta de la debida interpretación de las leyes existentes en la actualidad, en base a esto exponemos el siguiente razonamiento:

a) EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Exponemos que la problemática del Personal civil Administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública deriva de la mala interpretación de la Ley con base en el siguiente razonamiento:

Como ya hemos expuesto tantas veces, éste Personal, a criterio de los Superiores Jerárquicos, es considerado dentro del Grupo de Trabajadores de Confianza, con base en el artículo 5 fracción II, inciso I) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en éste sentido, la propia ley los excluye de su protección determinantemente en su artículo 8 tomando en cuenta la Categoría de Policía señalada en su nombramiento y sin considerar el puesto ó las funciones que en realidad desempeñan.

Aunque bien es cierto que la ley citada los excluye de su Régimen y por no ser considerados como parte de los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública las leyes y Reglamentos de éstos a su vez los excluyen de su protección, también es cierto que existen leyes de aplicación supletoria lo cual podría ser una magnifica solución a la Problemática que hoy se expone, pero para explicarlo mejor desarrollaremos el siguiente análisis:

El artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que:

“En lo no previsto por ésta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad”.

Las fuentes del derecho burocrático son las señaladas anteriormente, en base a ello podemos afirmar que si bien es cierto que la Ley Burocrática citada anteriormente no estipula nada en cuanto a los Trabajadores de Confianza, también lo es el que la misma ley ordena expresamente la aplicación de las fuentes mencionadas, en este sentido, entonces si existe un marco jurídico aplicable a los Trabajadores Civiles Administrativos en su calidad de Empleados de Confianza, que se integra de la siguiente forma:

- a) El artículo 123 Apartado “B”, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;**
- b) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículos 3, 4, 5, 7, 8 y 11;**
- c) Las demás leyes y normas determinadas por el artículo 11 arriba citado.**

Como podemos observar claramente la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 9 quienes y que funciones son las atribuibles a los Trabajadores de Confianza, a continuación transcribimos éste precepto legal:

“La categoría de trabajador de Confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

“El trabajador de Confianza realiza labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, pero de manera general; es decir, labores que trascienden el ámbito general de la empresa. Por tanto, los empleados de oficina que realizan trabajos que no tienen esas características, no son de Confianza”.³²

Como se desprende de la lectura de este precepto legal, no puede ser considerado Personal de Confianza aquel que no realiza ninguna de las funciones que marca la ley, las funciones de oficina que no se asemejan a lo dispuesto en la ley tampoco son de Confianza.

Al parecer, iniciamos mal nuestro análisis, pero es preciso citar el artículo transcrito líneas arriba pues de su lectura comprobamos nuevamente que ni aún haciendo la comparación con la Ley Federal del Trabajo, las funciones desarrolladas por el Personal Civil Administrativo en estudio son de Confianza.

Puede considerarse absurdo empeñarnos en ubicar en una Categoría que no es la idónea a los Empleados Administrativos que nos interesan, pero partimos de la idea de que por trabajar en un Cuerpo Policial donde los Empleados son clasificados como de Confianza y su nombramiento es expedido con la Categoría de Policía, donde los ordenamientos de esos miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública los dejan fuera de su protección, debemos de acudir entonces a las fuentes Supletorias del Derecho Laboral, para encontrar una solución a nuestro problema.

En este sentido consideramos que se puede aplicar a los Trabajadores Civiles Administrativos de la Dependencia en estudio, en el supuesto de que fuesen en realidad de la Categoría de Confianza, el marco jurídico que se compone de 5 artículos de la Ley Federal del Trabajo (182 al 186), en los cuáles se expone las condiciones en que se prestarán esos servicios, la forma de darlos por terminados así como las prerrogativas que tienen estos empleados en caso de que se vean afectados sus derechos

³² LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Ramírez Fonseca Francisco. Pac. México. p. 73.

laborales, todo ello con fundamento en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los preceptos legales invocados líneas anteriores, pueden ser aplicados al Personal Civil Administrativo, únicamente claro es, sustituyendo las autoridades que deben de intervenir en el respectivo procedimiento.

Aunque seguimos considerando que el Grupo de Trabajadores en estudio pertenecen a la Clasificación de Empleados de Base, ya expusimos tanto leyes como argumentos legales que consideramos necesarios para fundamentar lo afirmado, aún a pesar de ello, todavía hay quien se atreve a afirmar que no existe un marco jurídico aplicable a esa relación de trabajo, aunque nosotros ya hemos demostrado, con fundamentos jurídicos, lo contrario e incluso para cualquier clasificación en la que los Superiores Jerárquicos "consideren" que se debe incluir a esos empleados existe un marco legal definido.

Ahora bien, aún cuando les fuesen aplicadas las normas ó el marco jurídico de los Trabajadores de Confianza, esto resultaría todavía desventajoso en virtud de que los derechos que se les otorgan a los Policías son limitados en exceso, e incluso los que su mismo ordenamiento legal les concede no son respetados como lo exponemos a continuación:

b) LOS ARTÍCULOS 31 Y 32 DEL REGLAMENTO DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL.

El Reglamento citado concede a los miembros de la Policía de ésta Ciudad una serie de Derechos mismos que desgraciadamente no son respetados, en este caso, ubicamos a los artículos 31 y 32 del citado ordenamiento mismos que a continuación se transcriben:

Artículo 31. "El personal de la Policía del Distrito Federal, tiene derecho a las prestaciones que le conceden el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Caja de Previsión de la Policía del Distrito Federal".

Cabe destacar que efectivamente, se reciben por parte del ISSSTE; prestaciones, pero lo más triste de todo esto es que solo son de tipo médico, es decir, sólo se tiene derecho a la atención médica en lo referente a seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad, seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por lo que respecta a las demás prestaciones que se supone debe de otorgar el Instituto citado, ninguna de ellas se concede a los Trabajadores de Confianza, ya sean Policías ó Administrativos, pues son única y exclusivamente para Trabajadores de Base, para los de Confianza se les otorgan prestaciones similares a través de la Caja de Previsión de la Policía del Distrito Federal.

Para terminar éste numeral queremos hacer notar que el texto del artículo dice **"...El personal de la Policía..."**, por lo que se debe de entender que es para todos los Empleados en general, al menos así lo entendemos de la lectura de este precepto, lo cual en realidad no se lleva a cabo.

Artículo 32. "Los miembros de la Policía del Distrito Federal, tendrán derecho a las prestaciones y servicios sociales que el Departamento del Distrito Federal otorgue a sus Trabajadores en general".

Por lo que toca al artículo 32, es limitativo pues como su texto lo indica sólo se aplica a **"...Los miembros de la Policía del Distrito Federal..."**, ya hemos explicado quienes son los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública en nuestra Ciudad, aquellos que desarrollan actividades de Seguridad Pública, pues los que realizan actividades administrativas quedan fuera de dicho precepto legal.

En cuanto al artículo mencionado sólo comentamos que no se otorgan las mismas prestaciones y derechos a los miembros de la Policía de las que gozan los demás empleados en general del Gobierno del Distrito Federal, esto es demasiado claro, sólo como mero ejemplo mencionaremos cuestiones por demás

absurdas como lo es el hecho de coartar la libertad de las mujeres a ser madres, pues únicamente tienen derecho a los “privilegios” laborales que otorga la ley a las madres trabajadoras, aquellas que pertenecen a un Sindicato, las que no deben sujetarse a lo que disponga el Superior Jerárquico, absurdo sería también que en la actualidad, para que una mujer trabajadora pudiera dar a luz, tuviese que acreditar que pertenece a un Sindicato o posee determinada categoría laboral.

Son muchas y muy variadas las situaciones por las que atraviesa un Trabajador Civil Administrativo dentro de la Secretaría de Seguridad Pública, si nos pusiéramos a analizar una por una, no acabaríamos nunca el presente trabajo de investigación.

La finalidad que se persigue en este trabajo, no es la de criticar ó atacar la Institución a la que tan digna y orgullosamente pertenecemos, por el contrario, queremos resaltar que los defectos no son de la Secretaría sino de las gentes que en ella laboran, y por lo mismo tanto la mala fama como Institución Pública así como las constantes inconformidades por parte del personal que aquí labora.

4) PERSPECTIVAS DE UN MARCO JURÍDICO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO Y EL TITULAR DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

Entramos en la Etapa última del presente trabajo, la principal meta es la de lograr establecer las bases para un marco jurídico que regule la relación laboral entre el Personal Civil Administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública y su Titular, a efecto de salvaguardar los Derechos de esos Trabajadores.

En un principio la duda era en el sentido de que los Trabajadores Civiles Administrativos no eran regulados por un marco legal determinado, posteriormente se encontró que si existía ese marco jurídico, e incluso establecimos que no pertenecen a la

Categoría de Trabajadores de Confianza sino a la da Base acorde a las funciones que desarrollan, pero aún cuando la última categoría fuese la aplicable a su relación laboral, en contra de lo que se afirma dentro de la Secretaría, existe un marco legal que se puede aplicar a esa relación laboral.

Con fundamento en todo lo expuesto encontramos que el marco legal que se puede aplicar a esos Trabajadores depende de la Categoría en que sean ubicados:

- a) Como Trabajador de Base, ó
- b) Como Trabajador de Confianza.

Todo ello va a derivar del criterio sustentado por los Superiores Jerárquicos dentro de la Institución como tantas veces lo hemos mencionado, pero para poder fundamentar nuestra postura, primeramente señalaremos las consideraciones que, en lo particular, tomamos en cuenta para asignar un marco legal a esas Categorías y posteriormente la integración de esos marcos jurídicos:

A) MARCO LEGAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES CIVILES ADMINISTRATIVOS EN SU CATEGORÍA DE TRABAJADORES DE BASE.

A continuación exponemos una serie de razonamientos en lo cuales nos basamos para determinar que la Categoría de los multicitados Trabajadores corresponde a la de Trabajadores de Base.

a) CONSIDERACIONES.

PRIMERA. Tomamos en cuenta que la relación laboral del Personal Civil Administrativo se regula acorde a las funciones que realiza y no a la Categoría que se designa en su nombramiento.

SEGUNDA. Que precisamente las funciones que desarrolla el Personal Civil Administrativo no están

contempladas ni son similares a las que la Ley asigna a los Trabajadores de Confianza.

- TERCERA.** Que las funciones que realiza el Personal Civil Administrativo son semejantes a las que desarrolla el Personal Civil Administrativo de Base.
- CUARTA.** Que las Leyes u ordenamientos aplicables al Personal de Línea ó Policías Operativos, excluyen de su protección al Personal Civil Administrativo con base en las funciones que éstos últimos realizan.
- QUINTA.** Que las autoridades laborales de nuestro País, tomando como fundamento las actividades que desarrollan los Trabajadores al Servicio del Estado, determinan que las funciones de oficina y las de Seguridad Pública son completamente diferentes e inconfundibles.
- SEXTA.** Que acorde a lo establecido en las Leyes y Reglamentos de Seguridad Pública no forman de los Cuerpos de Seguridad de la Ciudad el Personal que desarrolla actividades Administrativas, precisamente por realizar ese tipo de funciones.
- SÉPTIMA.** Que aún a pesar de en que su nombramiento son designados con la Categoría de Policías, no tienen las mismas prerrogativas y derechos que la Ley les confiere a éstos últimos argumentando el hecho de que realizan actividades ajenas a la Seguridad Pública.

Con fundamento en lo antes expuesto consideramos que el Marco Legal aplicable a los Trabajadores Civiles Administrativos de la Secretaria de Seguridad Pública, en su calidad de Trabajadores de Base, se compone:

- 1) Artículo 123 Constitucional, Apartado “B”;
- 2) Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;
- 3) Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal;
- 4) Jurisprudencias, Laudos y Ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, respectivamente;
- 5) Los acuerdos que en lo futuro dicte el Titular del Gobierno del Distrito Federal; y
- 6) Las leyes ó normas de aplicación supletoria.

B) MARCO LEGAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES CIVILES ADMINISTRATIVOS EN SU CATEGORÍA DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En ésta exposición queremos resaltar primeramente el hecho de que dentro de la Dependencia, un factor de enorme importancia es el criterio del Superior Jerárquico pues, aunado al hecho de que los nombramientos son expedidos con la Categoría de Policías les permite aplicar la Ley de una forma muy especial, acorde a las necesidades del momento.

Así exponemos a continuación, y con la finalidad de respetar las decisiones de los Mandos dentro de la Institución, las consideraciones que, a nuestro criterio, sustentan la existencia de un marco legal que regule la relación laboral del Personal Civil Administrativo como Trabajador de Confianza.

a) CONSIDERACIONES.

PRIMERA. Que en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal prevalece el criterio de los Superiores Jerárquicos, aún por encima de lo dispuesto en la Ley.

SEGUNDA. Que los ordenamientos que regulan la actividad Policial en la Institución, excluyen determinadamente de su protección al Personal Civil Administrativo, con base en sus funciones.

TERCERA. Que en los nombramientos expedidos a su favor son designados con la Categoría de Policías, la cual equivale a un Trabajador de Confianza.

CUARTA. Que no se les aplican los Ordenamientos referentes a los Trabajadores de Base, por ser su nombramientos expedidos con la Categoría de Policías.

QUINTA. Que estos Empleados no han realizado el Curso Básico de Formación Policial, motivo por el cual no son Policías de Línea o de Carrera.

SEXTA. Que no existe un Marco Jurídico aplicable a su relación laboral, pues la Superioridad define su Categoría en base a los Nombramientos expedidos, y los ordenamientos jurídicos existentes no los consideran como Policías.

Con fundamento en lo expuesto, y respetando el criterio aplicado dentro de la Institución, señalamos entonces que si existe un marco legal aplicable a los Trabajadores Civiles Administrativos el cual se integrara por los siguientes ordenamientos:

1) Artículo 123 Constitucional, Apartado "B", fracción XIV;

- 2) Los artículos 3, 4, 5 fracción II, inciso I), 8, y 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;**
- 3) La Ley Federal de los Trabajadores, Título sexto "Trabajos Especiales", Capítulo II "Trabajadores de Confianza", donde sólo se sustituyen las autoridades y conceptos correspondientes;**
- 4) El artículo 31 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal;**
- 5) Aquellos acuerdos que en lo sucesivo dicte el Titular del Gobierno del Distrito Federal; y**
- 6) Las leyes ó normas de aplicación supletoria.**

Estos son los dos marcos legales que consideramos los adecuados, no importando la Calidad de Trabajador donde se "desee" ubicar a los Empleados que nos ocupan.

En nuestra consideración el marco legal y la calidad que corresponde a los Trabajadores Civiles Administrativos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal es la de Trabajadores de Base, partiendo de la idea de que las funciones que desarrollan no están contenidas dentro de las enumeradas en el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, ni tampoco realizan labores de Seguridad ó Vigilancia como los policías Operativos ó Personal de Línea ni llevan a cabo actividades semejantes a las que la ley asigna a los Trabajadores de Confianza.

C) NOTAS FINALES.

Hemos expuesto, con fundamentos legales, los aspectos que consideramos más importantes con la finalidad de dar posibles soluciones a la Problemática por la que actualmente atraviesa el Personal Civil Administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal quienes siguen siendo

regulados por el criterio de los Superiores Jerárquicos y no por lo que ordena la ley.

Este trabajo esta realizado con la idea de que un trabajador al que le son otorgados y respetados derechos para que mejore en su aspecto personal y laboral, cumplirá mejor sus obligaciones, rindiendo más y desarrollando positivamente sus labores, por el contrario, un empleado al que no le son garantizados sus derechos siempre trabajara con la zozobra de saber cuales son sus posibilidades y sus limites, convirtiéndose en un elemento negativo y sin perspectivas de desarrollo, el cual no aportara nada nuevo ni benéfico a su trabajo.

Somos de la idea de que un trabajador cuyos derechos están bien garantizados aportara mejores resultados en su trabajo, por el contrario, un trabajador que sólo labora en medio de confusiones y dudas no solo lo hará mal, sino que además vera su trabajo como una pesada carga que la cumple nada más por obligación, realizándola únicamente por tener un medio de sustento, olvidando que no nada más es eso, sino también una oportunidad de desarrollo, se volverá mediocre, no buscara la manera de superarse, se conformara con lo poco que pueda hacer, sin preocuparse si lo hace bien o mal.

Consideramos que el trabajo es una actividad que nos permite desarrollar nuestros sentidos, valorarnos como personas en la media que la gente valora nuestro trabajo, principalmente si somos Servidores Públicos, no importando la Institución donde laboremos, pues creemos que quien no vive para servir no sirve para vivir.

Pero no equivoquemos el término "servir", como el servilismo absurdo al que mucha gente por desgracia recurre para obtener una ganancia o un puesto, no, veámoslo como la necesidad de realizar eficazmente lo que hacemos, trabajar bien, con esmero, con dignidad, no nos conformemos con lo mucho que podamos hacer, hay que luchar por hacerlo bien que es en verdad lo que importa.

El Trabajador debe de ser motivado, apoyado y protegido por la Ley, es bien cierto se le paga para que trabaje, pero esto no significa que tenga que ver su trabajo como una necesidad, debe apreciarlo como una perspectiva de desarrollo para todos los aspectos de su vida, es por ello por lo que el presente trabajo pretende demostrar lo equivoco del criterio de los superiores jerárquicos y lo injusto de la ley al excluir de su protección a Empleados tan importantes como los Administrativos, pues si bien es cierto que la labor de la Policía en nuestra Ciudad es muy necesaria también se debe de reconocer que sin una base Administrativa, ésta no serviría de nada, y así mismo en la misma medida en que se apoyara a ese Personal podría exigírsele, obteniéndose excelentes resultados.

Por último queremos señalar que otra posibilidad para dar solución a la Problemática aquí planteada puede ser la creación de un **Reglamento Interno del Personal Civil Administrativo de los Cuerpos de Seguridad Pública en el Distrito Federal**, lo cual sólo lo dejamos como una mera opción para futuros trabajos en materia laboral, pues por lo que respecta al presente estudio, salvo mejor consideración de los lectores, lo damos por concluido.

CONCLUSIONES

- Primera.** Los trabajadores de confianza al servicio del estado, son discriminados de manera clara e injustificada, por lo que se debe de legislar ampliamente en cuanto a la relación laboral de este tipo de trabajadores, a efecto de otorgarles todas las garantías y prerrogativas que la ley ha destinado a los trabajadores en general.
- Segunda.** El personal civil administrativo carece de un marco legal que regule su actuar dentro de la institución en estudio, por ello, es necesario que se creen mecanismos jurídicos que rijan su situación laboral, evitando así que siga prevaleciendo el criterio aplicado por los superiores jerárquicos o que sus servicios sigan siendo determinados en base a la conveniencia o necesidades de la institución.
- Tercera.** Se observa que la relación laboral del personal civil administrativo, al igual que la del personal operativo, nace a través del denominado aviso de alta o nombramiento, el cual en ambos casos reúne las mismas características, por lo que es necesaria la utilización de instrumentos legales diferentes, acorde a las actividades que desempeñara el personal que se contrate, a efecto de definir correctamente su categoría laboral dentro de la institución.
- Cuarta.** La problemática laboral del personal civil administrativo gira en torno al hecho de que en su nombramiento son designados como "policías", por ello no son considerados dentro de la categoría de trabajadores de base o sindicalizados y, por

otra parte, al desarrollar las mismas actividades del personal de base o sindicalizados, es decir, administrativas, que nada tienen que ver con las funciones de seguridad pública, , no son considerados parte integrante de los cuerpos de seguridad pública, en este sentido entonces es conveniente ubicar correctamente, desde el momento en que se lleva a cabo la contratación del personal, la categoría en que será ubicado, acorde a las actividades que desarrollará.

- Quinta.** El personal civil administrativo es considerado dentro de la institución, de acuerdo a las funciones que realiza, por ello su categoría corresponde entonces a la de trabajadores de base, debiendo así gozar de todos los derechos y prerrogativas que la ley les ha otorgado a éstos últimos.
- Sexta.** Los Tribunales Laborales en nuestro País han señalado la diferencia que existe entre las funciones de un Policía y las del personal de oficina, por ello, y observando las funciones que desarrolla el Personal Civil Administrativo, claramente podemos darnos cuenta que su categoría laboral corresponde a la de trabajadores de Base.
- Séptima.** Dentro de la Institución, es designado con la categoría de Policías el Personal que ha acreditado el curso de Formación Policial, por lo cual solo pueden ser considerados como Personal de Línea aquellos que han cubierto éste requisito, por ello, el Personal Civil Administrativo, como no ha recibido instrucción de esa clase no debe de ser comprendido dentro de la clasificación de Trabajadores de Confianza, por lo que pertenecen a la categoría de Tabajadores de Base.

- Octava.** Para el personal que nos ocupa no existe una categoría definida en la cual pueda embonar correctamente por ello, el personal civil administrativo debe de ser ubicado correctamente, acorde a las funciones que realiza, en la categoría que más se asemeje a sus actividades, es decir la de trabajador de base.
- Novena.** El criterio sustentado por los superiores jerárquicos dentro de la institución ubica al personal civil administrativo dentro de la categoría de trabajadores de confianza señalando además que no existe un marco legal que regule su relación laboral o por el contrario aplicando normas o reglamentos que nada tienen que ver con su situación de trabajo, nosotros afirmamos que aún cuando se ubique dentro de la categoría de confianza a estos empleados, si existe un marco legal aplicable a su relación de trabajo, mismo que se aplicaría con fundamento en el artículo once de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de manera supletoria, sustituyendo, claro es, las autoridades correspondientes.
- Décima.** No sólo basta con crear leyes u ordenamientos legales que regulen la relación del personal civil administrativo, también es necesario se hagan del conocimiento de los trabajadores para que estén bien informados y puedan ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones correctamente.

Décima

Primera. Así como el empleado público debe hacer conciencia de que su labor es importante para el mejor desarrollo de nuestra ciudad, los titulares de la dependencias e instituciones públicas deben de colaborar brindando a sus empleados apoyo y cooperación, pues en cualquier relación de trabajo no se trata de saber quien es más fuerte sino de realizar lo mejor posible la actividad que se les encomendó.

Décima

Segunda. En cuanto al personal operativo se refiere, es necesario que realmente sean respetados sus derechos, pues no se toma en cuenta lo importante de su labor para la ciudadanía y el enorme esfuerzo desarrollado, por ello consideramos que si se les brinda el apoyo necesario realizaran mejor su actividad en bien de nuestra ciudad y de nosotros mismos como ciudadanos.

Décima

Tercera. No podemos criticar ni generalizar a los superiores jerárquicos dentro de la institución, pues en verdad, en la mayoría de los casos, procuran realizar el mejor de los esfuerzos para la realización de su trabajo, pero es necesario que se les capacite más sobre todo en lo que respecta al manejo de los ordenamientos legales relativos a la función que desempeñan sus subordinados.

Décima**Cuarta.**

El criterio aplicado por los superiores jerárquicos dentro de la institución, debe de ser acorde a lo que dispone la ley, olvidando el hecho de que “al trabajador se le paga para que trabaje”, y pensando en que es un ser humano que merece respeto, tanto a su trabajo como a su persona, y lo mejor, en la medida en que sientan el apoyo de la ley y de la institución donde laboran, realizarán mejor su trabajo, obteniéndose resultados positivos en el servicio prestado por la institución a la ciudadanía.

Décima**Quinta.**

Dentro de nuestro estudio nos permitimos realizar una pregunta que ahora, ya con las bases y fundamentos expuestos, podemos contestar con seguridad y sin temor a equivocarnos, el grupo de trabajadores al que deben de ser integrados los empleados civiles administrativos de la secretaría de seguridad pública del distrito federal es el de trabajadores de confianza. Laboralmente dependen del Gobierno del Distrito Federal.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral. Quinta Reimpresión. Limusa. México 1992.
- 2) BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. México. 1978.
- 3) CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México. 1992.
- 4) CAVAZOS FLOREZ, Baltazar. Los Trabajadores de Confianza. S. Trillas. México. 1993.
- 5) DÁVALOS MORALES, Jose. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Porrúa. México. 1990.
- 6) DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tomo III. Porrúa. México. 1990.
- 7) DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
- 8) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta Edición Porrúa. México. 1984.
- 9) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo III. Octava Edición. Porrúa. México. 1990.
- 10) DE LA CÚEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1980.
- 11) DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo segunda Edición. México. 1984.

- 12) GARCÍA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse Usual. Quinta Edición. Porrúa. México. 1979.
- 13) IÑIGO, Alejandro. Bitácora de un Policía 1500-1982. Segunda Edición. Grupo Editorial Siete. México. 1994.
- 14) MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983.
- 15) PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Ediciones Mayo. México. 1981.
- 16) RUSSOMANO MOZART, Víctor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas. México. 1982.
- 17) SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1967. Volumen I.
- 18) TORRES ESCAMILLA, Juan. El Régimen Policial y de Justicia en la Ciudad de México. Derechos de Autor 2140/78. Libro 5. Foja 140. S.E.P. México. 1984.
- 19) TORRES ESCAMILLA, Juan. Evolución de la Institución Policial en la Ciudad de México. Tomo Y. México. 1985.
- 20) TORRES ESCAMILLA, Juan. Evolución de la Institución Policial en la Ciudad de México. Tomo II. México. 1985.
- 21) TORRES ESCAMILLA, Juan. Evolución de la Institución Policial en la Ciudad de México. Tomo III. México. 1985.

- 22) TORRES ESCAMILLA, Juan . Sumario de Disposiciones Policiales que han regido en la Ciudad de México. Derechos de Autor 2140/78. Libro 5. Foja 140. México. 1985.
- 23) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México.

LEGISLACIÓN

- 1) CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición Revisada por el Doctor Miguel Borreil Navarro. Sista. México. 1997.
- 2) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima tercera Edición. Porrúa. México. 1994.
- 3) LEGISLACIÓN FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B9, DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Trigésima segunda Edición. Porrúa. México. 1997.
- 4) LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 31 de diciembre de 1982.
- 5) LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 15 de junio de 1988.
- 6) LEY ORGÁNICA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 31 de diciembre de 1994.
- 7) REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL. Publicado en el Diario

Oficial de la Federación de fecha 15 de septiembre de 1995.

- 8) ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 26 de julio de 1994.
- 9) LEY DE SEGURIDAD PUBLICA DEL DISTRITO FEDERAL. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 19 de julio de 1993. México. 1993.
- 10) CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL. Publicada en la Gaceta Oficial dd del Distrito Federal con fecha 2 de diciembre de 1997. México. 1997.
- 11) REGLAMENTO DE LA POLICIA PEVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL DE 1984. Publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de julio de 1984.
- 12) REGLAMENTO DE LA POLICIA DEL DISTRITO FEDERAL DE 1941. Publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 12 de noviembre de 1941.
- 13) LEY DE LA CAJA DE PREVISION DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de enero de 1986.

OTRAS PUBLICACIONES

- 1) DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE SENADORES.
Sesión celebrada el día 21 de diciembre de 1937.P.30.
- 2) ACUERDO POR EL QUE SE INCORPORA AL RÉGIMEN DEL ISSSTE, EN LAS RAMAS DE ENFERMEDADES NO PROFESIONALES Y DE RIESGOS PROFESIONALES, AL PERSONAL MILITARIZADO DE LA JEFATURA DE POLICÍA Y DE LA DIRECCION DE TRÁNSITO DEL DISTRITO FEDERAL. Publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de septiembre de 1966.
- 3) MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LA SECRETARIA DE PROTECCION Y VIALIDAD.
- 4) MANUAL DE ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS Y JUSTICIA POLICIAL DE LA SECRETARIA GENERAL DE PROTECCION Y VIALIDAD.
- 5) MANUAL DE ORGANIZACION INTERNA DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DE LA SECRETARIA GENERAL DE PROTECCION Y VIALIDAD.