

Recomendación 16 /2016

Expedientes

CDHDF/V/122/CUAUH/14/D3148.

CDHDF/V/122/CUAUH/15/D6687 y sus acumulados.

Caso

Violaciones laborales en agravio de las y los Policías de Investigación adscritos a la PGJCDMX.

Personas peticionarias

Personas Policías de Investigación de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

Personas agraviadas

Personas Policías de Investigación de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

Autoridad responsable

Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

Autoridades colaboradoras

Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México.

Derechos humanos violados

- **I.** Derecho al trabajo.
 - I.1 Derecho a las condiciones de seguridad e higiene.
 - I.2. Derecho al descanso, a la limitación de la jornada laboral y de las actividades propias del cargo.
 - I.3. Derecho a un salario remunerador y en igualdad de condiciones.





- I.4. Otorgamiento de prestaciones: estímulos, vacaciones, aguinaldo y licencias.
- I.5. Derecho a la capacitación, adiestramiento y profesionalización.
- II. Derecho a la igualdad y no discriminación con perspectiva de género y el derecho a vivir libre de violencia laboral.
- **III.** Principio de legalidad y seguridad jurídica.

Proemio y autoridad responsable

En la Ciudad de México, a los trece días del mes de diciembre de 2016, una vez concluida la investigación de los hechos que motivaron el expediente de queja citado al rubro, la Quinta Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (en adelante la "Comisión" o "CDHDF") formuló el proyecto que, aprobado por la suscrita, en términos de lo establecido por los artículos 1° y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante "Constitución" o "CPEUM"); 2, 3, 5, 6, 16, 17 fracciones I, II y IV; 22 fracciones IX y XVI; 24 fracción IV; 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, así como en los artículos 82, 119, 120, 136 al 142, y 144 de su Reglamento Interno, constituye la Recomendación 16/2016, que se dirige a la autoridad siguiente:

Lic. Rodolfo Fernando Ríos Garza, Procurador General de Justicia de la Ciudad de México con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, Apartado C, Base Quinta, punto D, de la CPEUM; 10 y 67, fracción VII, del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 2, párrafo segundo, 15 último párrafo de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 15, fracción XII, 21 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; y 1, del Reglamento de la Ley Orgánica de esa Procuraduría.

Confidencialidad de datos personales de las personas peticionarias y/o agraviadas

De conformidad con los artículos 6°, apartado A, fracción II, y 16, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 5, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 2 y 5, de la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal; 2, 6, fracciones XII, XXII y XXIII, 183, fracción I, 186 y 191 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; y, 80, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, atendiendo a la naturaleza de los casos que tratan esta Recomendación, se informó a las personas peticionarias que por ley, sus datos personales no son públicos y que en consecuencia prevalecería el principio de máxima confidencialidad, salvo solicitud expresa para que, en la medida de lo necesario, tal información se publique. Por ello, en la presente Recomendación se mencionan los nombres y demás datos personales sólo de las personas peticionarias o víctimas que al efecto hicieron expresa la solicitud de publicidad de sus datos personales, salvaguardo la confidencialidad de aquellas que, al efecto, no dieron su consentimiento.



Desarrollo de la Recomendación

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 139 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, se procede al desarrollo de cada uno de los rubros que constituyen la presente Recomendación:

I. Relatoría de hechos

El 9 de mayo de 2014 integrantes de la Policía de Investigación adscritos a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, formularon queja ante este Organismo, a la cual se asignó el expediente CDHDF/V/122/CUAUH/14/D3148. Posteriormente, el 15 de octubre de 2015 se inició la queja CDHDF/V/122/CUAUH/15/D6637, a la cual se acumularon los expedientes CDHUN/V/122/CUAUH/15/D7174, CDHDF/V/122/AO/15/D7253, CDHDF/V/122/GAM/15/D7570 y CDHDF/V/122/V/AZCAP/15/D7619, de los que se desprendieron los hechos siguientes:

Las personas Policías de Investigación de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (en adelante PGJCDMX), pertenecientes a las Coordinaciones Territoriales de Seguridad Pública y Procuración de Justicia en las Delegaciones Gustavo A. Madero, Cuauhtémoc, Álvaro Obregón, Miguel Hidalgo, Azcapotzalco, Tlalpan, Magdalena Contreras, Iztacalco, Venustiano Carranza, así como la Fiscalía Central de Investigación para Delitos Sexuales, y la Dirección de Planeación Policial y Operativa Base Argos de la Dirección General de Inteligencia, desde mayo de 2014 a la fecha, laboran en diferentes turnos, entre los que se encuentran los siguientes:

- De guardia, que implica 24 horas de labores continuas;
- Franca o de descanso en la que se establecen 24 horas de descanso; e
- Imaginaria, que se conforma por 12 horas de labores, por 12 horas de descanso.

Los turnos mencionados les son impuestos de manera aleatoria sin que tengan certeza respecto de su horario laboral; además no existe rotación y deben trabajar turnos adicionales, con motivo de la ampliación de la jornada por las denominadas "necesidades específicas de servicio" o "servicios extraordinarios", términos que no se encuentran definidos en la normatividad.

Al respecto, al existir varias jornadas laborales e indefinición del alcance de los turnos adicionales, no se respeta el horario ni el tiempo de descanso, sobre todo en los casos en los que integrantes de la Policía de Investigación que cubren 24 horas de trabajo, son requeridos para cubrir un turno extraordinario "por las necesidades del servicio", cuando se encuentran en franca o descanso.

Cabe mencionar que no existen lineamientos y procedimientos definidos que regulen la ampliación de la jornada laboral para cubrir los denominados "servicios extraordinarios" a cargo de las personas Policías de Investigación. En consecuencia, son los superiores jerárquicos, quienes determinan de manera discrecional la asignación del número de elementos y las acciones que llevarán a cabo, de acuerdo con el término "necesidades del servicio", práctica que da origen a que de manera recurrente el horario de



descanso de las personas Policías de Investigación sea suspendido en su totalidad, o bien, que ese horario les sea disminuido.

La problemática descrita se incrementa por el reducido número de personas Policías de Investigación activas y disponibles con que cuenta la plantilla laboral de la Procuraduría. Por citar algún ejemplo, en la Fiscalía Desconcentrada de Investigación en IZC-2, el estado de fuerza policial contempla aproximadamente treinta agentes de la Policía de Investigación; sin embargo, al interior de la agencia únicamente se cuenta con cuatro agentes por turno de guardia. Lo anterior, en virtud de que, el resto de las y los Policías de Investigación se encuentran comisionados en otras agencias del Ministerio Público, realizan actividades de escolta, actividades administrativas, o bien se encuentran ausentes por licencia médica, de tal forma que el estado de fuerza se ve reducido significativamente.

Una circunstancia adicional a destacar sobre las jornadas laborales, es que las personas Policías de Investigación trabajan más tiempo que sus superiores jerárquicos, es decir, un Comandante o Jefe de Grupo trabaja un servicio de 12 horas de lunes a viernes, más 8 horas el sábado, tomando el domingo como día de descanso, lo cual suma hasta 68 horas de horas de trabajo a la semana. En contraste, las personas que tienen nombramiento de agente de la Policía de Investigación trabajan más de 96 horas a la semana, al desempeñar una jornada semanal de guardia de 24 horas de labores por 24 horas de descanso y adicionalmente la jornada de imaginaria que contempla 12 horas de labores por 12 horas de descanso.

Al respecto, el marco legal institucional que regula a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México dispone que, para el personal policial, el horario general es de las 09:00 a las 21:00 horas, en tanto que la jornada denominada horario especial que dispone la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, será de 24 horas de labores por 24 horas de descanso, el cual se rotará entre el personal de la Policía de Investigación. Por otra parte, la reglamentación secundaria interna, como lo es el Acuerdo A/020/2010, emitido por el Procurador General de Justicia de la Ciudad de México, denominado "Lineamientos para la operación institucional del personal sustantivo que forma parte del servicio público de carrera", contempla que el horario especial será de 24 horas de labores por 48 horas de descanso, el cual se rotará entre el personal de la Policía de Investigación.

Se puede apreciar, que existe discrepancia respecto del número de horas que comprende el llamado horario especial, circunstancia que genera confusión e incertidumbre entre las personas Policías de Investigación, sobre el horario que debe prevalecer en sus jornadas de trabajo y el horario que asignan los Comandantes y Jefes de Grupo a las personas que tienen nombramientos de Policías de Investigación, quedando a discrecionalidad de los superiores jerárquicos la asignación del horario especial y las llamadas jornadas extraordinarias.

Como consecuencia de la indefinición de la jornada de trabajo que deben cubrir los agentes de la Policía de Investigación y los criterios de asignación, dichas personas no tienen acceso a la capacitación, actualización y especialización correspondientes dentro de la jornada laboral. Asimismo, no existen procedimientos escritos que establezcan los lineamientos que se deben seguir para designar a las personas servidoras públicas que deben ser capacitadas. En ese sentido, las personas Policías de Investigación, recurrentemente son capacitadas en sus días de descanso.



Aunado a lo anterior, algunas personas Policías de Investigación que han manifestado su inconformidad ante sus superiores jerárquicos respecto de las actividades extraordinarias, en represalia han sido arrestados, cambiados de adscripción, o incluso les suspenden los estímulos a que tienen derecho por los conceptos de profesionalización, perseverancia, disponibilidad o bien por carga de trabajo"; además, en otros casos les han sido asignadas actividades laborales adicionales por parte de los superiores jerárquicos, lo que genera violencia en su entorno de trabajo.

Asimismo, cuando las personas Policías de Investigación son requeridas para apoyar en operativos vinculados a la seguridad pública, en ocasiones reciben la orden de acudir; sin embargo, ésta sólo se hace de manera verbal, no se les expiden de manera escrita y oportuna los requerimientos de la autoridad competente, en los que se justifique su participación en tales operativos, así como el objeto de la comisión y los procedimientos de actuación bajo los cuales deben proceder. Aunado a lo anterior, en el caso de las mujeres, el servicio extraordinario con motivo de su participación improvisada en dichos operativos, les ha imposibilitado cuidar y atender a sus hijas e hijos menores de edad.

Por otro lado, existe una diferenciación salarial entre las personas Policías de Investigación, toda vez que, aun cuando realizan las mismas funciones o actividades laborales, no gozan de una retribución económica en igualdad de condiciones, sin que la Procuraduría capitalina lleve a cabo las acciones correspondientes para homologar dichas percepciones salariales a favor de las personas Policías de Investigación.

Esa desigualdad en el pago de la percepción salarial que reciben las personas Policías de Investigación, se hace aún más evidente por la falta de cumplimiento de la normatividad que regula el procedimiento para la asignación de estímulos con base en los rubros de "profesionalización, perseverancia, disponibilidad o bien por carga de trabajo", lo que deriva una vez más de la discrecionalidad de los superiores jerárquicos para otorgar o suspender tales estímulos.

Por lo anterior, no todas las personas Policías de Investigación, son beneficiarias de tales estímulos, además de que los montos económicos que reciben no son los mismos y, en ocasiones, no se les realiza el pago completo. Asimismo existe una distinción atribuida a los superiores jerárquicos en cuanto a los requisitos que deben contemplarse para el otorgamiento de los estímulos, en igualdad de puesto y funciones de la Policía de Investigación, lo cual es contrario a lo dispuesto en el instrumento institucional denominado "Tabla de Estímulos de los Puestos Sustantivos", emitida por la Dirección General de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, documento en el que se establecen de manera específica los montos brutos mensuales de acuerdo al puesto, función y rango de antigüedad de las personas Policías de Investigación por concepto de profesionalización, perseverancia, disponibilidad o bien por carga de trabajo.

Por otra parte, en lo relativo a los espacios físicos de trabajo de la Policía de Investigación, no se cuenta con las condiciones de seguridad e higiene en virtud de que: las instalaciones no tienen suficiente aseo, iluminación y ventilación; los sanitarios son de uso común para mujeres y hombres, y no se lleva a cabo el servicio de limpia correspondiente; incluso, en algunos casos, los sanitarios no se encuentran en funcionamiento y se utilizan como bodegas. Además, hay presencia de fauna nociva en algunas áreas comunes de su centro de trabajo; no cuentan con regaderas, ni vestidores de acuerdo con las actividades que desarrollan, tampoco con lugares higiénicos para el consumo de alimentos; el mobiliario de oficina





(mesas, sillones y sillas) es insuficiente y se encuentra en condiciones de desgaste y poco funcionales de acuerdo a sus características de uso.

En el caso de las mujeres Policías de Investigación, no tienen espacios de uso exclusivo, ni vestidores, sanitarios o lugares para aseo personal, por lo cual se ven obligadas a utilizar espacios comunes para realizar cambios de uniforme y el desarme correspondiente en su centro de trabajo así como en operativos, por lo que no tienen privacidad e intimidad. Además, a las mujeres que son madres de familia les son negadas las licencias que les permite gozar de la prestación laboral de cuidados maternos, externándoles de manera imperativa que "como policías no tienen derecho a nada", circunstancia que afecta a sus hijas e hijos menores de edad, ocasionando un impacto en su desarrollo psicoemocional y su entorno familiar, lo cual constituye parte del hostigamiento laboral cometido en su agravio. Asimismo, las mujeres reciben por parte de los mandos medios y superiores violencia con motivo de su sexo al interior de su lugar de trabajo, consistente en descalificación de sus actividades laborales por parte de los mandos superiores al expresar que "son flojas por ser mujeres, empleando diversas palabras altisonantes".

Asimismo, las áreas de acceso y de salida de emergencia se encuentran obstruidas por objetos y muebles diversos; los extinguidores destinados en situaciones de emergencia, están resguardados en lugares distintos a los establecidos por las normas de protección civil; no hay medidas de seguridad para el resguardo de armería, así como de acceso a áreas de seguridad restringidas; y las instalaciones eléctricas tienen el cableado expuesto.

Por otro lado, las personas Policías de Investigación no cuentan con las herramientas, insumos o equipo de trabajo necesarios para llevar a cabo su labor, ya que no les proporcionan equipo de cómputo suficiente y actualizado, ni papelería, vestimenta o uniforme, así como equipo de protección personal, unidades o vehículos patrulla funcionales, y asignación de recursos económicos por concepto de viáticos. Inclusive, en algunos casos, se ven en la necesidad de utilizar recursos propios para el mantenimiento de las patrullas y el suministro de la gasolina de esos vehículos oficiales.

Finalmente, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, no ha realizado las gestiones presupuestales y administrativas correspondientes para la creación de plazas suficientes con el puesto de Policía de Investigación, lo anterior con el objetivo de mejorar las condiciones laborales estructurales de la Procuraduría. Prueba de ello es que para la instrumentación del nuevo Sistema de Justicia Penal Acusatorio Adversarial, durante los últimos cinco años sólo se crearon diez plazas con esa denominación.

II. Competencia de la CDHDF para la investigación de los hechos

Con fundamento en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta Comisión forma parte del conjunto institucional del Estado Mexicano de salvaguarda de los derechos humanos de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México (*ombudsperson*), al ser un mecanismo *cuasi jurisdiccional*. Por ello, le compete a través de su procedimiento, establecer la responsabilidad objetiva por la violación de los derechos humanos por parte de las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México. Asimismo, determinar los derechos que han sido violados, e interpretar



los alcances y límites de sus propias facultades, conforme al principio de *competencia de la competencia*¹. Por tanto, la validez de la competencia de la CDHDF no está sujeta a la disposición e interpretación de los entes públicos, cuya conducta se encuentra bajo examen en esta Comisión.

Por lo anterior y con fundamento en el apartado B, del artículo 102, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 1, 2 y 3 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal²; en el artículo 11 de su Reglamento Interno³, así como en la resolución A/RES/48/134 de 20 de diciembre de 1993, a través de la cual la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó los denominados *Principios de París*⁴, este Organismo tiene competencia:

En razón de la materia — ratione materia—, ya que esta Comisión recibió, registró e investigó los expedientes de queja que nos ocupa en la presente Recomendación, al considerar que los hechos denunciados constituyen presuntas violaciones de los derechos humanos al trabajo, a las condiciones de seguridad e higiene, al descanso, a la limitación de la jornada laboral y de las actividades propias del cargo, al salario remunerador y en igualdad de condiciones, a la igualdad y no discriminación con perspectiva de género, a vivir libre de violencia laboral y al principio de legalidad y seguridad jurídica de las y los Policías de Investigación de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

En relación con lo anterior, luego de la reforma Constitucional de 2011, los organismos protectores de derechos humanos en el ámbito federal y local pueden intervenir en asuntos de naturaleza laboral; incluyendo así la protección de los derechos laborales constituidos como derechos sociales. El impacto de la reforma se vio materializada en el artículo 102, apartado "B", en el que se suprime la restricción de conocer sobre asuntos de naturaleza laboral, incluyendo los relativos al derecho al trabajo y la seguridad e higiene en el mismo, a fin de proteger los derechos de los trabajadores o de la colectividad de trabajadores.

Para dar cumplimiento con las nuevas atribuciones constitucionales, el Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, aprobó la reforma a su Reglamento Interno publicada el 31 de



¹ Este principio ha sido invocado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos a lo largo de su jurisprudencia y consiste en considerar que el Tribunal tiene el poder inherente de determinar el alcance de su propia competencia. Cfr. Corte IDH. Caso Hilaire vs. Trinidad y Tobago. Excepciones Preliminares. Sentencia del 1 de septiembre de 2001. Serie C, No. 80, párrafo 78 y Caso Hermanas Serrano Cruz vs. El Salvador. Excepciones Preliminares. Sentencia de 23 de noviembre de 2004. Serie C, No. 118, párrafo 3.

² El artículo 2 señala como objeto de la CDHDF la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos, establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como el combate a toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social. El artículo 3 dispone que este Organismo será competente para conocer de quejas y denuncias por presuntas violaciones a los derechos humanos, cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o comisión local en el Distrito Federal o en los órganos de procuración o de impartición de justicia cuya competencia se circunscriba al Distrito Federal.

³ De acuerdo con el cual: [l]a Comisión conocerá de actos u omisiones de naturaleza administrativa que constituyan presuntas violaciones a derechos humanos, provenientes de cualquier autoridad o servidor (a) público (a) [del Distrito Federal].

⁴ Principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos (Principios de París), instrumento que establece como responsabilidad de los organismos nacionales de protección de derechos humanos la promoción y defensa de los derechos de las personas de acuerdo con el derecho internacional de la materia (apartado A, punto 3, inciso b).



enero de 2012, y autorizó la creación de la Quinta Visitaduría General como área a cargo de investigar y documentar las quejas por presuntas violaciones a derechos humanos laborales.

En razón de la persona — ratione personae—, ya que los hechos denunciados se atribuyeron a servidores públicos de la Ciudad de México, como lo es el Procurador General de Justicia de la Ciudad de México.

En razón del lugar — ratione loci—, porque los hechos ocurrieron en el territorio de la Ciudad de México; y

En razón de tiempo —ratione temporis—, en virtud de que los hechos, sucedieron y se denunciaron por Policías de Investigación desde mayo de 2014 y hasta la emisión de la presente Recomendación en 2016, y en algunos de los casos continúan hasta la fecha, temporalidad durante la cual esta Comisión tiene competencia para conocer de quejas vinculadas a violaciones a derechos humanos laborales, aunado a que las investigaciones de las quejas correspondientes se iniciaron a petición de parte.

III. Hipótesis de investigación

Una vez analizados los hechos que originaron el inicio de la queja en los expedientes citados al rubro y establecida la competencia de este Organismo para tomar conocimiento de los mismos, de conformidad con los artículos 36, 37, 41, 42 y 43 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, se inició el procedimiento de investigación en aras de recabar los elementos de prueba que permitan a este Organismo local de derechos humanos concluir, si los hechos denunciados por las personas peticionarias constituyen o no violaciones a derechos humanos. En este sentido se comprobaron las siguientes hipótesis para la delimitación de la investigación:

- 1. Las autoridades de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México amplían de manera excesiva las jornadas de trabajo de las personas Policías de Investigación, derivado de las necesidades del servicio o servicios extraordinarios que realizan; con motivo de la discrecionalidad de los mandos superiores para la asignación y rotación del personal que cubrirá esas actividades extraordinarias; derivado de la escasez del personal policial de investigación, las cargas excesivas de trabajo en función de la naturaleza de sus funciones, incluidas diversas encomiendas adicionales; aunado a que los mandos superiores utilizan el tiempo de descanso para la capacitación, lo cual viola el derecho al trabajo.
- 2. Las autoridades de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México han omitido llevar a cabo acciones para evitar que exista una diferenciación en el pago del salario de las personas Policías de Investigación, en aplicación del tabulador de sueldos y catálogo de puestos para la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, lo cual violenta el derecho al trabajo.
- 3. Las autoridades de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México omitieron proporcionar a las personas Policías de Investigación herramientas, insumos y materiales de trabajo, así como dar mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones y espacios donde laboran; garantizar que los accesos y las salidas de emergencia no estén obstruidas, que las herramientas de trabajo sean suficientes, y que las condiciones y espacios de trabajo sean dignos a favor de las mujeres Policías de Investigación, lo que en conjunto violenta el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, en condiciones de igualdad y no discriminación con perspectiva de género.





- **4.** Las autoridades de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México han omitido otorgar las prestaciones laborales a que tienen derecho las mujeres Policías de Investigación, así como generar condiciones y espacios de trabajo dignos a favor de las mismas, violentando su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación y con perspectiva de género.
- **5.** Las autoridades de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México han omitido implementar acciones para impedir y eliminar el hostigamiento laboral en contra de las personas Policías de Investigación, toda vez que los mandos superiores han ejercido sobre el personal a su cargo actos que afectan la dignidad de las personas, consistentes en: amenazas, insultos, arrestos injustificados, ampliación de la jornada, cambios de adscripción, suspensión de estímulos, permisos, licencias y vacaciones como castigo, descalificación del trabajo, utilización de palabras altisonantes, tratos humillantes y diferenciados hacia las mujeres, trasgrediendo el derecho a la igualdad y no discriminación con perspectiva de género y el derecho a vivir libre de violencia laboral.
- **5**. Las autoridades de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México han omitido formular lineamientos, procedimientos o mecanismos organizacionales, en los que se establezcan y regulen los aspectos relativos a: rotación de personal, cambios de adscripción, jornadas de trabajo y periodos de descanso, incluyendo el horario especial, así como la definición de las "necesidades del servicio" o "servicios extraordinarios", actuación del personal policial en operativos, diligencias ministeriales, o mandamientos judiciales; asignación del personal que accede a la capacitación, adiestramiento y profesionalización; otorgamiento y suspensión de estímulos, vacaciones y licencias; asimismo, cumplir con la normativa que rige a la institución sobre los horarios de trabajo de la Policía de Investigación, vulnerando con todo lo anterior, el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica de las personas Policías de Investigación.

IV. Procedimiento de investigación

A efecto de documentar las hipótesis planteadas por este Organismo, se llevaron a cabo las siguientes acciones para documentar el caso:

- Entrevistas y testimonios de las personas Policías de Investigación de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.
- Encuestas de clima laboral al interior de los centros de trabajo de las personas Policías de Investigación.
- Inspección en los espacios de trabajo de las personas Policías de Investigación.
- Documentales públicas consistentes en respuestas de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.
- Documentales públicas consistentes en respuestas de la Oficialía Mayor de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, Oficialía Mayor de la Ciudad de México y Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México.





• Obtención y análisis de impacto psicosocial colectivo de las personas Policías de Investigación de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

V. Evidencia

Esta Comisión recabó la evidencia en que se basa y fundamenta la presente Recomendación, dicha evidencia se encuentra detallada en el documento denominado Anexo, el cual forma parte de la Recomendación.

VI. Contexto

La Policía de Investigación es un elemento indispensable para la adecuada procuración de justicia, ya que la misma tiene como tarea realizar las "diligencias que deban practicarse durante la averiguación previa", como son "las investigaciones, citaciones, cateos, notificaciones, detenciones y presentaciones que se le ordenen [...]. Asimismo, ejecutará las órdenes de aprehensión y otros mandamientos que emitan los órganos jurisdiccionales"⁵. Es una fuerza de seguridad encargada de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de las personas, sometida a las órdenes de las autoridades. Resulta indispensable mencionar que el párrafo nueve, del artículo 21, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se refiere al quehacer del Estado en relación a la Seguridad Pública, misma que se atribuye a la Federación, a la Ciudad de México, a los Estados y a los Municipios; precisamente una las funciones trascendentes que debe desarrollar el Estado para lograr esta Seguridad Pública se encuentra en la prevención, investigación y persecución de los delitos, de esta forma surge una encomienda constitucional en el quehacer de la investigación de los delitos a los policías de forma general.

La adecuada y responsable participación del sector policial no es algo menor, pues precisamente a partir de esa labor se obtiene la información necesaria y la evidencia para poder finalmente ser ofrecida como prueba en juicio oral y al incorporarse de manera válida y legal en el mismo, para producir en el ánimo del tribunal que juzga la convicción necesaria para que pueda resolver, más allá de toda duda razonable, la existencia del delito y la responsabilidad penal de las personas sujetas a juzgamiento; sin embargo, esta exigencia de responsabilidad profesional del Policía se aprecia no sólo en juicio oral, sino en su actuación cotidiana como auxiliar de la autoridad ministerial.

Si bien un Policía de Investigación tiene el carácter de servidor público, al mismo tiempo tiene la calidad de trabajador(a), al existir una relación de subordinación con el Estado, ya que brinda su servicio de manera individualizada a cambio de una contraprestación o salario. Por lo tanto, se deberá garantizar a dichas personas, al menos, las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al Servicio del Estado⁶.

No obstante lo anterior, ha existido una distinción en agravio de las personas policías, frente al resto de los demás trabajadores al servicio del Estado y/o servidores públicos, ya que no se les ha reconocido una relación jurídica de naturaleza laboral sino meramente administrativa, colocándolos en una situación de desventaja frente a otros trabajadores, de tal forma que las personas Policías son los únicos

⁵ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, artículo 40.

⁶ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, artículo 45.



servidores públicos del Gobierno de la Ciudad de México, que en el supuesto de ser cesados o removidos de su cargo, no pueden ser reinstalados por ningún motivo, aun cuando hayan demostrado que no fueron responsables o merecedores de alguna sanción⁷; la situación anterior, genera que los policías no puedan hacer valer sus derechos en un tribunal laboral, sólo ante uno administrativo que resolverá sobre nulidades de actos administrativos, trasgrediendo el esquema de estabilidad laboral, siendo además, juez y parte la autoridad encargada de conocer los conflictos que padecen.

Desde los primeros antecedentes en materia laboral, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, se les contempló a estos servidores públicos como trabajadores de naturaleza administrativa, por lo cual no eran sujetos de derechos laborales. Para el año de 1970 se modificó el artículo 123 adicionando el apartado "B", en el cual se reconoció la relación laboral del Estado y los ahora trabajadores del Estado; sin embargo, nuevamente se excluyó a los cuerpos de seguridad, determinando en la fracción XIII, que se regirían bajo sus propias leyes.⁸ Lo anterior ocasionó que los policías, fueran regulados por normas estrictamente administrativas, lo que derivó en que su función se equiparara a una actividad con un fin público o a la satisfacción de una necesidad pública, exceptuándolos nuevamente del régimen de los trabajadores al servicio del Estado.

La reforma Constitucional del año 2008 implicó la oportunidad de reivindicar la figura del policía en su rol de contacto con la sociedad y su participación en el proceso penal acusatorio, bajo un orden de principios reconocidos en nuestro máximo ordenamiento jurídico en el artículo 21, la actuación de las instituciones de seguridad se regirá bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución.

Aunado a lo anterior, la mayoría de las veces no se considera a los integrantes de la Policía de Investigación como personas con obligaciones económicas, con proyectos familiares y profesionales, ni como trabajadoras con derechos. Por el contrario, deben cumplir con las expectativas que tiene la sociedad en el desempeño de sus funciones, habiendo una exigencia de compromiso y responsabilidad plena, como una persona que ostenta autoridad y que forma parte del Gobierno de la Ciudad.

Tampoco se visibilizan las condiciones laborales precarias en que las personas Policías cumplen su labor. Asimismo los horarios de trabajo que cubren son excesivos y sin descanso, aunado a que en algunos casos no se les otorga retribución por el trabajo extraordinario. Cabe señalar que el servicio que realizan constituye una labor riesgosa, con alto grado de peligrosidad, con una baja percepción salarial y en muchos casos la Policía es menospreciada por la sociedad por no realizar de manera adecuada y eficiente su labor, pero ¿cuáles son las causas? y ¿cuál es el papel del Estado para atender la problemática y mejorar las condiciones en las que trabajan las personas Policías para eficientar su labor? Al respecto, no debe pasar desapercibido que es la Policía una de las instancias en las que se encuentra depositada la seguridad de la comunidad, así como la procuración de justicia, servicios a la sociedad.

Según resultados de la Sexta Encuesta Nacional sobre Inseguridad del Instituto Ciudadano de Estudios sobre la Inseguridad, aplicada a 65,000 ciudadanos, durante el 2008, sobre la percepción de la



⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo.

⁸ Escamilla Jaime, José Manuel, Normatividad reguladora de las funciones administrativas de "policía" en el contexto laboral vigente, Revista número 12, pág. 5



gente acerca de los Policías, el 72% de los encuestados indicaron que tenían poca o ninguna confianza en los Policías locales. Asimismo el 60% de los entrevistados, señaló estar insatisfecho con la actuación policial. El Diagnóstico de los Policías en México estableció que: "incurren con frecuencia en abusos, errores y conductas delictivas; están lejos de alcanzar los mínimos suficientes de calidad profesional y confiabilidad; carecen de conocimientos y capacidades elementales para ejercer adecuadamente sus funciones, y su condición física [se ha visto afectada]; padecen serias carencias para realizar labores de investigación; perciben salarios notoriamente insuficientes y sus condiciones laborales son precarias; no cuentan con los equipos adecuados y suficientes para combatir con ventaja a la delincuencia; no están administrados, vigilados y controlados mediante los sistemas con que cuentan las modernas ciencias administrativas y de gestión organizacional, y no disfrutan del aprecio ciudadano: se les teme, se les desprecia y se desconfía de ellos". 10

Es decir, ser Policía en México significa tener un empleo sin un salario proporcional al alto riesgo que implica su labor, con un estigma social negativo, convirtiéndose en una actividad secundaria sin que se reconozca el alto valor social de la labor policial. La imagen del Policía en México paulatinamente ha ido perdiendo credibilidad y confianza de la sociedad, a raíz de diversas causas, tales como el abuso de poder y la desorganización en la estructura dentro de las corporaciones policiales, así como la inadecuada administración de los recursos humanos y materiales dentro de éstas, que al ser insuficientes inciden directamente en el desempeño de la labor policial.

Aunado a lo anterior, en México ha sido una mala práctica en los cuerpos policiales que los superiores jerárquicos traten a los Policías con excesiva dureza y abuso, impongan castigos, arrestos y ceses sin un debido procedimiento; que los Policías sean empleados en labores ajenas a la función policial de investigación, e incitados a cometer actos fuera de la ley, de corrupción y otros excesos similares, lo que se traduce en una naturalización de la violencia. En múltiples ocasiones se invisibiliza la manifestación por parte de los Policías en la negativa de formar parte de esas malas prácticas, por el contrario, el hecho de exigir a sus mandos que su actuación se apegue a la normatividad que rige su actuación, y que se respeten sus derechos laborales, se convierte en la causa detonante para que el superior jerárquico tome actos de represalia que impactan en la condición de trabajo del Policía, e incluso trae como consecuencia una situación de riesgo en su ámbito laboral hasta la pérdida del empleo.¹¹

Asimismo, las prácticas internas de la corporación se caracterizan por exaltar la masculinidad y poderío del hombre, donde una estructura jerárquica rígida ha provocado un ambiente hostil entre jefes y subalternos, generando una diferenciación entre las personas integrantes de la Policía de Investigación, donde la disputa del poder y control en las decisiones y acciones se hace presente, de acuerdo a la escala de interacción.

En este contexto, los elementos policiales se encuentran en una situación de violencia institucionalizada aceptada y reproducida, ocasionada por antecedentes que hayan causado un perjuicio y

⁹ De la Barreda Solórzano, Luis y otros, Programa Universitario de Derechos Humanos (PUDH-UNAM), Coordinación de Humanidades, 2013 "Hacía una nueva Policía Diagnóstico y Propuesta". Págs. 11 y 12.

¹⁰ De la Barreda Solórzano, Luis y otros, Programa Universitario de Derechos Humanos (PUDH-UNAM), Coordinación de Humanidades, 2013 "Hacía una nueva Policía Diagnóstico y Propuesta". Pág. 20.

¹¹ De la Barreda Solórzano, Luis y otros, Programa Universitario de Derechos Humanos (PUDH-UNAM), Coordinación de Humanidades, 2013 "Hacía una nueva Policía Diagnóstico y Propuesta". Pág. 23.



una vulneración en sus derechos humanos, lo que repercute en su desempeño laboral. De la misma manera el respeto jerárquico existente dentro de la estructura policial deriva en que las personas tengan un compromiso de lealtad más elevado hacía sus superiores, en contraste con los que deberían de tener como son las metas, objetivos y fines de la propia institución en la que trabajan, lo que causa que su actuación esté apegada a malas costumbres o prácticas impuestas, y no a sus convicciones y a la normatividad que rige su actuación, condicionando el cumplimiento de lo ordenado por el mando, ya que de lo contrario se ven afectados en el ámbito laboral, en virtud de que tiene mayor relevancia la decisión discrecional del mando, por encima de la norma escrita, la cual en muchas ocasiones tampoco es certera, además de que existe un uso inadecuado de las "necesidades del servicio".

Por otra parte, el modelo existente de las instituciones policiales, limita la integración de las mujeres a la corporación, ya que es discordante por sus características y reglas formales e informales, como malas prácticas dentro del esquema organizacional que regulan su actuación y la forma de operar por su estructura, lo cual genera violencia institucional fuera de la legalidad. Es decir, existen una serie de comportamientos, usos y costumbres, valores, lenguaje al margen de lo que establecen los reglamentos formales. Por ejemplo, en su mayoría las instalaciones de los cuerpos de policía no cuentan con espacios físicos, y con las condiciones necesarias destinadas para mujeres, presentando un rezago en cuanto a perspectiva de género, entendiendo este concepto como una herramienta teórica-metodológica que permite observar las desigualdades e inequidades existentes entre mujeres y hombres, producto de las diferencias de género y sus efectos en el acceso y control de recursos, capacidad de decisión, de oportunidades laborales y de retribuciones económicas.

"En las corporaciones policiales mexicanas las ideologías masculinas que cifran el orden de género incluyen metáforas de hombría; donde el honor, la riqueza y el poder (estatus) contribuyen a la creación de una cultura organizacional, lo cual, lejos de contribuir a la construcción de una sociedad democrática, con igualdad de género, refuerza y perpetúa la discriminación y los estereotipos". 12

Si bien, la sociedad reconoce el desempeño de las y los Policías de Investigación, cuando se percibe en un ambiente seguro, es de destacar que los índices de criminalidad varían de acuerdo a factores sociales, económicos y culturales, y en este sentido la falta de condiciones necesarias para que las personas Policías de Investigación realicen sus funciones; los bajos salarios, la falta de descanso y la deficiente capacitación, son factores que incrementan esta problemática, y debido a esto no puedan llevar a cabo sus atribuciones de manera eficiente y eficaz, existiendo como consecuencia un reclamo de la sociedad.

Por lo anterior, resulta necesario formar Policías profesionales y eficientes, que actúen bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez, respeto a los derechos humanos y dentro del marco legal; fomentar en dichos servidores públicos un sentimiento de orgullo, despertando la conciencia de la importancia de su labor, de la dignidad con que debe ser desarrollada, para lo cual se requiere también asignar sueldos y condiciones laborales decorosas, y garantizarles un trato humano, justo e imparcial por parte de sus jefes, debidos procesos legales cuando sean acusados de la comisión de faltas, infracciones o delitos y dotarlos de los insumos, materiales y herramientas de trabajo necesarias

¹² Edith Olivares Ferreto, Condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública, Friedrich Ebert Stiftung, diciembre, 2010.



para realizar su labor. Además, la actualización y la capacitación deben impartirse a las personas Policías dentro de la jornada laboral, organizando a los agentes de tal forma que la función institucional no quede desatendida.¹³

Es preciso determinar cuál es el número de horas que como máximo puede y debe trabajar un Policía para que tenga un debido rendimiento en su ejercicio laboral, para que físicamente no se le cause un detrimento, y para que pueda conciliar su vida familiar y social. Es necesario destacar que la salud de las personas Policías de Investigación constituye una condición necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones, tanto a nivel preventivo, como en aquellos casos en los que es necesario reestablecerla.

De acuerdo con datos difundidos por el Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en muchas ocasiones la Policía actúa bajo condiciones de alta vulnerabilidad, hacia el interior de las instituciones no se conoce y por lo tanto no se aplica la normatividad que rige su propia actividad; no existen condiciones adecuadas para su defensa jurídica y de protección a sus vidas; y, entre otras cosas, no se percibe que exista trabajo de equipo. Asimismo, los policías tienen los siguientes rasgos, casi el 50% de los mandos requieren apoyo psicológico para realizar adecuadamente su función, requieren de técnicas para manejo de estrés y control de impulsos; el 71% de los policías tienen algún padecimiento que afecta su salud, la mayoría se trata de obesidad, diabetes, hipertensión o padecimientos visuales. 14Se destaca que dicho sondeo se efectúo a 110 corporaciones locales, y se detectó un salario diferenciado entre los Policías.

El 60% del personal policial consideró que su corporación no cuenta con personal suficiente; el 64% coincidió en que las instalaciones de su corporación no son las adecuadas ni suficientes, faltan espacios o servicios, están deterioradas o mal ubicadas y, el 53% calificó su equipo de trabajo como deficiente, obsoleto y escaso.¹⁵

Por las condiciones anteriormente descritas y que son abordadas en el presente Instrumento, las personas Policías de Investigación se ven impedidas para llevar a cabo adecuadamente sus atribuciones legales, como lo son apoyar en las investigaciones ministeriales como auxiliar de esa autoridad, participar en operativos y mecanismos de coordinación con otras instituciones de seguridad pública, así como brindar apoyo a la ciudadanía.

Una vez investigados los hechos contenidos en los expedientes documentados en la presente Recomendación, este Organismo formula el siguiente planteamiento dentro del presente Instrumento.

VII. Derechos violados

De conformidad con el artículo 1º constitucional, en nuestro país todas las personas gozan de los derechos humanos y garantías para su protección reconocidas en la Constitución y en los tratados



¹³ De la Barreda Solórzano, Luis y otros, Para profesionalizar a nuestros policías. Instituto Ciudadano de Estudios sobre Seguridad, A.C. México, 2010, pág. 11

¹⁴ Roberto Campa Cifrián, sin título, en Memoria del simposium internacional sobre seguridad pública, Comisión de Seguridad Pública, Cámara de Diputados, México, abril 2008, pp. 68 -70

¹⁵ Arellano Trejo, Efrén. Instituciones Policiales: situación y perspectivas de reforma. Octubre 2008, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública número 28, pág. 9



internacionales que el Estado Mexicano ha ratificado. Además, incorpora el principio pro persona al establecer que las normas sobre derechos humanos deben interpretarse de conformidad con dicha Constitución y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección e interpretación más extensiva.

Por otra parte, dicho precepto también establece la obligación de las autoridades del Estado Mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, lo que impone al Estado el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a derechos humanos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación —en adelante SCJN— sostuvo que, a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, se reconoce un conjunto de derechos humanos cuyas fuentes son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos —en adelante CPEUM- y los tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte. De la interpretación literal y sistemática del contenido de las reformas constitucionales de 6 y 10 de junio de 2011, se desprende que las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos. Esta transformación se explica por la ampliación del catálogo de derechos humanos previsto dentro de la Constitución, el cual, evidentemente puede calificarse como parte del conjunto normativo que goza de supremacía constitucional. En este sentido, los derechos humanos, en su conjunto, constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual, debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano. 16

Igualmente, la SCJN determinó que los criterios jurisprudenciales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos —en adelante Corte IDH o Corte Interamericana—, con independencia de que el Estado Mexicano haya sido parte en el litigio ante dicho tribunal, resultan vinculantes para jueces nacionales, al constituir una extensión de la Convención Americana sobre Derechos Humanos —en adelante Convención Americana—, toda vez que en dichos criterios, se determina el contenido de los derechos humanos establecidos en ese tratado. La fuerza vinculante de la jurisprudencia interamericana, se desprende del propio mandato establecido en el artículo 1º, Constitucional, pues el principio pro persona obliga a resolver cada caso, atendiendo a la interpretación más favorable a la persona.¹⁷

La SCJN señaló que para observar los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte, se deberá acudir a los criterios del Poder Judicial de la Federación, así como, a las sentencias de la Corte Interamericana, en aras de determinar cuál es más favorable y ofrece mayor protección al derecho en cuestión.

En el análisis de los casos que se someten a su conocimiento, la CDHDF incluye la jurisprudencia de los tribunales internacionales a los que México les reconoce competencia, 18 así como las



¹⁶SCJN. Contradicción de tesis Núm. 293/2011. Engrose. Seguimiento de Asuntos Resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

¹⁷SCJN. Contradicción de tesis Núm. 293/2011. Engrose. Seguimiento de Asuntos Resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

¹⁸El Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, del cual México es parte, señala en su artículo 38 que las fuentes del derecho internacional, así como, las fuentes auxiliares, son las siguientes: "a) las convenciones internacionales, sean generales o particulares, que establecen reglas expresamente reconocidas por los Estados...; b) la costumbre internacional como prueba de



interpretaciones de los órganos creados por Tratados Internacionales de Derechos Humanos, la legislación nacional, el derecho comparado, así como, las doctrinas de los publicistas de mayor competencia, 19 dentro de los que se incluyen los principios y criterios establecidos por los procedimientos especiales de la Organización de las Naciones Unidas.

Por otro lado, el citado artículo 1º, Constitucional, establece que para interpretar las normas de derechos humanos, se tendrán que emplear los principios de interpretación conforme y pro persona. Al respecto, la SCJN ha señalado que "todas las demás autoridades del país [diferentes al poder judicial], en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de aplicar las normas correspondientes haciendo la interpretación más favorable a la persona para lograr su protección más amplia".²⁰

En relación con lo anterior, es importante recordar lo establecido por la Corte IDH, en la supervisión de cumplimiento de su sentencia de 23 de noviembre de 2012, en el caso Apitz Barbera y otros vs Venezuela, en la que se estableció que:

- [...] 22. La obligación de cumplir lo dispuesto en las decisiones del Tribunal [Corte IDH] corresponde a un principio básico del derecho sobre la responsabilidad internacional del Estado, respaldado por la jurisprudencia internacional, según el cual los Estados deben acatar sus obligaciones convencionales internacionales de buena fe (pacta sunt servanda) y, como ya ha señalado esta Corte y lo dispone en el artículo 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, aquellos no pueden, por razones de orden interno, dejar de asumir la responsabilidad internacional ya establecida. Las obligaciones convencionales de los Estados Partes vinculan a todos los poderes y órganos del Estado, es decir, que todos los poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo, Judicial, u otras ramas del poder público) y otras autoridades públicas o estatales, de cualquier nivel. Todas estas autoridades tienen el deber de cumplir con el derecho internacional. [...]
- 23. [...] los Estados Partes de la Convención no pueden invocar disposiciones del derecho constitucional u otros aspectos del derecho interno para justificar una falta de cumplimiento o de aplicación de las obligaciones contenidas en dichos tratados.
- **24.** Tal como la Corte lo ha indicado, el artículo 63.1 de la Convención reproduce el texto de una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del derecho de la responsabilidad internacional de éste por violación de una norma internacional. Con motivo de esta responsabilidad nace para el Estado una relación jurídica nueva que consiste en la obligación de reparar.
- 25. Los Estados Parte en la Convención deben garantizar el cumplimiento de las disposiciones convencionales y sus efectos propios (effec utile) en el plano de sus respectivos derechos internos. Este principio se aplica no sólo en relación con las normas sustantivas de los tratados de derechos humanos (es decir, las que contienen disposiciones sobre los derechos protegidos), sino también en relación con las normas procesales, tales como las que se refieren al cumplimiento de las decisiones de la Corte. Estas obligaciones deben ser interpretadas y aplicadas de manera que la garantía protegida sea verdaderamente práctica y eficaz, teniendo presente la naturaleza especial de los tratados de derechos humanos.

una práctica generalmente aceptada como derecho; c) los principios generales de derecho reconocidos por las naciones civilizadas; d) las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho...".

¹⁹SCJN. Tesis Núm. LXIX/2011. Novena Época. Instancia: pleno. Pasos a seguir en el control de constitucionalidad y convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos. Varios 912/2010. 14 de julio de 2011.

²⁰SCJN. Tesis núm. LXX/2011. Novena época. Instancia: pleno. Sistema de control constitucional en el orden jurídico mexicano. Varios 912/2010. 14 de julio de 2011.



26. Además, la Corte ha establecido que es consciente de que las autoridades internas están sujetas al imperio de la ley y, por ello, están obligadas a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces, y demás órganos vinculados a la administración de justicia, también están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar para que los efectos de la Convención y, consecuencialmente, las decisiones de la Corte Interamericana, no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin. Los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer ex officio "un control de convencionalidad" entre las normas internas y la Convención Americana, en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana. [...]

Por ello, para este Organismo, el parámetro de análisis para determinar las obligaciones de las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México, en materia de derechos humanos, es el siguiente:

- a) todos los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales en materia de derechos humanos, de los que el Estado Mexicano sea parte;
- b) la jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación y de la Corte IDH, aplicando aquella que ofrezca mayor protección a la persona. En este mismo orden se considerarán los criterios interpretativos de los órganos internacionales de derechos humanos, creados para supervisar el cumplimiento de las obligaciones de los Estados en dicha materia, como lo es la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el Comité de Derechos Humanos creado por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y otros;
- c) la legislación aplicable y otras normas jurídicas relevantes que favorezcan a las personas.

De ahí que el derecho internacional de los derechos humanos sea fundamental para la interpretación de los derechos que esta Comisión ha determinado como violados en perjuicio de las personas peticionarias, siendo éstos los siguientes:

VII. I Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es un derecho fundamental, esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, ya que este derecho implica la potestad de toda persona de desempeñar una actividad laboral, libremente escogida o aceptada²¹, en condiciones dignas y justas, así como recibir como contraprestación una remuneración que permita a las personas trabajadoras "gozar de un estándar de vida digno", proporcionar a sus familiares mejores condiciones de salud, vivienda y educación,²² alcanzar su plena realización, integración social y económica²³ y su reconocimiento en el seno de la comunidad.²⁴

²¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 6.1

²² Corte IDH. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Serie C No. 144, Párrafo 311.

²³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo, E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, Capítulo I, párr. 4.

²⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo, E/C.12/GC/18 6 de febrero de 2006, Capítulo I, párr. 1.



El trabajo es un derecho individual y colectivo, que incluye todo tipo de actividades sujetas a un salario, y comprende las obligaciones del Estado de respetar, proteger, promover y garantizar, sin discriminación, a todas las personas bajo su jurisdicción, el derecho a un trabajo productivo y socialmente útil, a la libre elección de éste, a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo; a la protección del desempleo; a un salario remunerador y en igualdad de condiciones, al descanso, al disfrute del tiempo libre; a una limitación razonable de la duración de la jornada de trabajo tanto diaria como semanal, particularmente cuando se debe a trabajos peligrosos, así como a condiciones de seguridad e higiene con relación al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; a la capacitación, adiestramiento, profesionalización, promoción y ascenso; así como la adopción de medidas adecuadas para el desarrollo de las relaciones laborales armoniosas.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante la OIT) hace énfasis en el derecho al "trabajo decente", el cual define como aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana²⁵ y que resulta esencial para el bienestar de las personas, para alcanzar la dignidad humana, fortalecer a las personas, familias y comunidades y facilitar el progreso social y económico; es el trabajo productivo, con presencia del tripartismo (Estado, Capital y Trabajo), en el que se respetan, protegen y garantizan los derechos humanos, con la posibilidad de participación de los trabajadores en las decisiones que les afectan²⁶, y se persiguen cuatro objetivos: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y d) con fomento del diálogo social.²⁷

El derecho al trabajo también se encuentra previsto en los artículos siguientes: 22, 23.1, 23.2, 23.3 y 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; XIV, XV, XVI y XXXVII, de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; 6, 7 y 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"; 6, 10 y 20 de la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social; y 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Mientras que en nuestro país es la CPEUM la que define el contenido del derecho al trabajo al establecer en el artículo 123 que "[t]oda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil", en tanto que el artículo 5, hace referencia a la libertad de trabajo y los derechos que integran el trabajo digno. Por lo que hace a los derechos laborales de los servidores públicos²8 se rigen por el Apartado B) del artículo 123, fracción XIII, en el cual se precisa que "[l]os militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del

²⁵ Somavía, Juan. 1999 Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, 30 de noviembre al 3 de diciembre de 1999.

²⁶ OIT, 2000 Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Ginebra, OIT).

²⁷ OIT, 1999a Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT).

²⁸ El artículo 108 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que se podrán reputar como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal, los funcionarios y empleados, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza.



Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes."29

A mayor abundamiento, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B), del artículo 123 constitucional, define a las personas trabajadoras como aquellas que prestan "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" incluidos los empleados públicos, 31 en virtud de nombramiento expedido 32, como lo son los Policías de Investigación de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México 34, señalados como trabajadores de confianza. 35

Se debe tener presente que el término "Policías", hace referencia a todas las personas que trabajan en instituciones de seguridad pública, término que comprende a las Instituciones Policiales, de Procuración de Justicia, del Sistema Penitenciario y dependencias encargadas de la Seguridad Pública a nivel federal, local y municipal³⁶, e incluye acciones de prevención, investigación, persecución y sanción de delitos³⁷.

En relación con lo anterior, las personas Policías de Investigación deben permanecer en su área de adscripción cuando menos dos años y hasta por cuatro años, por lo que deberán ser rotados a efecto de que su labor de investigación se fortalezca y cumpla con los estándares de calidad de una policía científica y de excelencia; sin embargo, no deberán desempeñarse durante más de tres años consecutivos en la misma agencia y unidad de investigación o de Procesos, y deberán ser asignados por rotación a efecto de que conozcan con precisión las distintas fases de la función que desempeñan, salvo los casos de excepción debidamente justificados por la naturaleza particular del servicio que preste el servidor público. 39

Ahondando en el derecho al trabajo de las personas que laboran en instituciones policiales, en específico de las y los Policías de Investigación, no obstante que la Constitución establece que se regirán

²⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado B), fracción XIII.

³⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 3.

³¹ Convenio Fundamental de la OIT sobre seguridad y salud de los Trabajadores, 1981, número 155, Artículo 3, inciso b); y Artículo 2, inciso b) de la Recomendación 164 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores 1981.

³² Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado artículo 3.

³³ El Manual Operativo de Actuación Policial de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, define en la fracción VII del artículo I, a los integrantes de la Policía de Investigación como aquel servidor público con nombramiento de agente de la Policía de Investigación.

³⁴ El Manual Operativo de Actuación Policial de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, define en la fracción VII del artículo I, a los integrantes de la Policía de Investigación como aquel servidor público con nombramiento de agente de la Policía de Investigación.

³⁵ Artículos 4 y 5 fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; artículo 48 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

³⁶ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, artículo 5, fracción VIII.

³⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 21.

³⁸ Acuerdo A/020/2010 emitido por el entonces Procurador General de Justicia del Distrito Federal por el que se establecen los lineamientos para la operación institucional del personal sustantivo que forma parte del servicio público de carrera, punto quinto.

³⁹ Acuerdo A/003/99, por el que se establecen las bases y especificaciones para la atención y el servicio a la población, los procedimientos y la organización de las agencias del Ministerio Público, en su artículo 21.



por sus propias leyes,⁴⁰ las instituciones de seguridad pública y el Estado, en general, están obligadas a respetar, proteger, garantizar y promover⁴¹ el derecho humano al trabajo, incluyendo las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al Servicio del Estado⁴². Al respecto, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública precisa que las Entidades Federativas y Municipios generarán, de acuerdo a sus necesidades y con cargo a sus presupuestos, una normatividad de régimen complementario de seguridad social y reconocimientos.⁴³

En este sentido, las instituciones de seguridad pública deben garantizar los siguientes derechos a las y los Policías: condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, una jornada laboral razonable, periodos de descanso, capacitación (actualización, especialización y profesionalización)⁴⁴; a un salario remunerador y en igualdad de condiciones⁴⁵ acorde con las características del servicio; acceder al sistema de estímulos económicos y sociales cuando su desempeño laboral así lo amerite, participar en los concursos de ascenso a través de convocatoria; gozar de un trato digno y decoroso por parte de sus superiores jerárquicos; recibir el equipo de trabajo sin realizar ninguna erogación; gozar de los beneficios médicos y legales durante el desempeño de la función;⁴⁶ disfrutar de prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones y licencias.⁴⁷

La Policía de Investigación actuará bajo la conducción y mando del agente del Ministerio Público, conforme a un plan de investigación y a las instrucciones de éste, la Policía de Investigación desarrollará las diligencias que deban practicarse durante las investigaciones ministeriales, tales como citaciones, cateos, notificaciones, detenciones y presentaciones que se le ordenen, asimismo, ejecutarán las órdenes de aprehensión y otros mandamientos que emitan los órganos jurisdiccionales, 48 y tendrán dentro de sus obligaciones, con el propósito de lograr una pronta, expedita y debida procuración de justicia, participar en operativos y mecanismos de coordinación con otras instituciones de Seguridad Pública⁴⁹, así como, brindar

⁴⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado B, fracción XIII, párrafos I, II y III. En dicho artículo también se señala que: en caso de que la autoridad jurisdiccional resuelva la separación de su empleo, cargo o comisión, baja, cese o cualquier otra forma de terminación de servicio, el Estado estará obligado a pagar la indemnización que proceda y demás prestaciones a las que tenga derecho, sin que en ningún caso, proceda su reincorporación al servicio.

⁴¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1 y artículo 123.

⁴² Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, artículo 45.

⁴³ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, artículos 45, y 46,

⁴⁴ Ley del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Artículos 47, fracciones II v XI, v 98.

⁴⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículos 14, 25, 30, 33, 38, 42 Bis, 43 fracciones II y VIII.

⁴⁶ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, artículo 67.

⁴⁷ Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, título Quinto, Derechos de los Miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, artículo 40.

⁴⁸ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, artículo 40; Manual Operativo de Actuación Policial, artículo I, fracciones XIX, XXIV, y XXVI.

⁴⁹ Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General artículo 29 fracción VIII: El Jefe General de la Policía de Investigación establecerá los canales de comunicación y coordinación con las autoridades policiales federales y estatales, para coadyuvar en la adecuada procuración de justicia; y Manual Operativo que Regula la Actuación de la Policía de Investigación de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, artículo 7: Corresponde al Comandante en Jefe de la Policía de Investigación establecer y mantener coordinación estrecha con el personal correspondiente de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para prevenir la delincuencia y abatir la incidencia criminal en la zona bajo su responsabilidad así como elaborar la bitácora de los acuerdos, seguimiento y evaluación de las acciones coordinadas.



en su caso, el apoyo que conforme a derecho proceda⁵⁰; cumplir y hacer cumplir con diligencia las órdenes que reciba con motivo del desempeño de sus funciones;⁵¹ de igual forma, su actuación debe ceñirse al cumplimiento de los deberes impuestos por la Ley, sirviendo a la comunidad de acuerdo a la responsabilidad encomendada, omitir actos de corrupción; tratar con respeto al personal a su cargo y abstenerse de incurrir en actos de abuso de autoridad; así como cumplir con las atribuciones que giren sus superiores jerárquicos siempre que no se contravengan las disposiciones legales aplicables.⁵² Es decir, para la ejecución de cualquier operativo debe expedirse el soporte legal correspondiente, consistente en el ordenamiento ministerial o mandamiento judicial; así como el soporte operativo, instrumento relativo al Plan Operativo elaborado por el Coordinador del área, como responsable de su ejecución. ⁵³

En concordancia con lo anterior, toda persona trabajadora, incluyendo a las y los Policías de Investigación, tienen derecho a gozar de condiciones de trabajo decente para desempeñar las actividades que le son asignadas, lo cual implica que el Estado garantice los siguientes elementos esenciales del derecho al trabajo, de acuerdo con el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, Comité DESC):54

- a) **Disponibilidad**. Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan como función ayudar y apoyar a [las personas] para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.
- b) Accesibilidad. El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción. Este elemento comprende tres dimensiones: No discriminación en el acceso al empleo y la conservación del mismo, que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible; accesibilidad física; y la promoción de información sobre el mercado del trabajo.
- c) **Aceptabilidad y calidad**. La protección del derecho al trabajo, en condiciones justas, favorables y seguras, y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

En ese orden de ideas, el Comité DESC ha señalado que el Estado debe velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo, para lo cual debe adoptar tan rápido como sea posible, y maximizando los recursos disponibles, medidas dirigidas a lograr el pleno empleo, de calidad, aceptable y accesible, sin discriminación. Asimismo, impone al Estado obligaciones de efecto inmediato, como las siguientes: ⁵⁵ asegurar que el derecho al trabajo sea ejercido sin discriminación alguna; abstenerse de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho o de los derechos derivados del mismo y



⁵⁰ Artículo 119 párrafo segundo de la CPEUM: Las Entidades Federativas están obligadas a practicar el aseguramiento y entrega de objetos, instrumentos o productos del delito, atendiendo a la autoridad de cualquier otra que los requiera. Estas diligencias se practicarán, con intervención de los respectivos órganos de procuración de justicia, en los términos de los convenios de colaboración que, al efecto, celebren las entidades federativas. Para los mismos fines, las autoridades locales podrán celebrar convenios de colaboración con la Fiscalía General de la República

⁵¹ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, artículo 68, fracciones I, IX, XIV y XVIII.

⁵² Acuerdo A/020/2010 emitido por el entonces Procurador General de Justicia del Distrito Federal por el que se establecen los lineamientos para la operación institucional del personal sustantivo que forma parte del servicio público de carrera, punto séptimo.

⁵³ Manual Operativo que Regula la Actuación de la Policía de Investigación de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 4 de diciembre de 2012, emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 62, 67, fracción I y II, 70, 71, 109, 110, 111, 112 y 113.

⁵⁴ Comité DESC, Observación general Nº 18. El Derecho al Trabajo, E/C.12/GC/186 de febrero de 2006., Capítulo II, párr. 12.

⁵⁵ Comité DESC Observación General 18. El Derecho al Trabajo, , E/C.12/GC/186 de febrero de 2006., Capítulo III, Párrafo 19.



garantizar que todas las personas trabajadoras cuenten con condiciones de trabajo seguras y garantes de sus derechos humanos.

Derecho a condiciones de seguridad e higiene

La seguridad y la salud de las y los trabajadores son interdependientes del derecho del trabajo, lo que implica que existe una relación en el cumplimiento de las condiciones laborales esenciales, tales como: un ambiente de trabajo sano y seguro; recibir del empleador ropa o uniformes, equipos de protección adecuados, herramientas, transporte, insumos y materiales de trabajo para brindar un servicio; asimismo, que el centro de trabajo cuente con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo; recibir información y capacitación sobre la prevención de los riesgos e indemnización por accidentes, lesiones y enfermedades profesionales.⁵⁶

En el apartado B, del artículo 123, de la Constitución también se señala la obligación de las Autoridades, incluyendo a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, de garantizar la seguridad e higiene en los centros de trabajo, en actividades por ramas o jurisdicción local cuando corresponda. Al respecto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los titulares y los trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México, de las Instituciones, así como de otros Organismos Descentralizados que tengan a su cargo funciones de servicios públicos, están obligados a cumplir con el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.⁵⁷ En este sentido, el Estado tiene la obligación de observar que las condiciones en los lugares de trabajo cumplan con los requerimientos para que las personas se encuentren en un ambiente laboral sano tanto físico como mental.

En relación con lo anterior, la Procuraduría está obligada a garantizar condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de las y los Policías de Investigación, es decir, brindar las condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades laborales, lo cual comprende las características físicas del lugar de trabajo, mantenimiento, transporte, ropa, uniformes, herramientas, insumos y materiales de trabajo, además de la prevención de riesgos o accidentes de trabajo, un ambiente de trabajo seguro y saludable, coherentes con el bienestar y la dignidad de las personas trabajadoras, que ofrezca posibilidades reales para el desarrollo profesional, la autorrealización y el servicio a la sociedad.⁵⁸

Es importante precisar que el Convenio 155 de la OIT⁵⁹ sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores así como su Recomendación⁶⁰, definen el *lugar de trabajo* como aquellos sitios donde los trabajadores deben permanecer o a dónde tienen que acudir, por razón de su trabajo, y que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador o terceras personas.

⁵⁶ Convenio Fundamental de la OIT sobre seguridad y salud de los Trabajadores, 1981 (núm 155), ratificado por México el 1 de febrero de 1984, con relación a la Recomendación número 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1984.

⁵⁷ Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, artículo 13: 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.

⁵⁸ Convenio Fundamental de la OIT sobre seguridad y salud de los Trabajadores, 1981 (núm 155), ratificado por México el 1 de febrero de 1984, con relación a la Recomendación número 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1984.

⁵⁹ Ratificado por el Estado Mexicano desde el 1 de febrero de 1984.

⁶⁰ Recomendación número 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1984, capítulo I, punto 2 inciso c).



Al respecto, el Convenio 155 de la OIT⁶¹, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, aplicable a todas las ramas de la actividad económica, señala que el Estado deberá formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de las y los trabajadores y medio ambiente de trabajo.⁶² Esta política deberá abarcar:⁶³

- a) Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);
- b) Relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de las y los trabajadores;
- c) Formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene; y
- d) Comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive.

De igual forma, la Recomendación 164⁶⁴ de la OIT determina que entre las medidas que las autoridades deben adoptar para los diferentes tipos de trabajo, se encuentran las siguientes: instalación, mantenimiento, reparación y transformación de los lugares de trabajo; observar que exista y se dé mantenimiento a la iluminación, ventilación, temperatura, humedad y movimiento del aire dentro del centro de trabajo; instalaciones sanitarias, medios de aseo, vestuarios, suministro de agua potable y cualesquiera otras instalaciones análogas que tengan relación con la seguridad y la salud de los trabajadores, además de suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección.

En relación con lo anterior, el Convenio 120 de la OIT y su Recomendación 11165 el primero referente a higiene en comercio y oficinas y la segunda sobre discriminación, empleo y ocupación, así respectivamente, establecen dentro de las obligaciones para los Estados, entre otras, las siguientes: contar con orden y limpieza permanente en los centros de trabajo, de acuerdo a las actividades que se desarrollan, ventilación adecuada, instalaciones sanitarias en condiciones óptimas de uso y seguras, así como un ambiente saludable físico y mental en el lugar de trabajo, 66 lo cual incluye que todos los lugares y puestos de trabajo estén instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores y que los locales se ajusten a las normas de higiene adecuadas.67



⁶¹ Ratificado por el Estado Mexicano desde el 1 de febrero de 1984.

⁶² OIT. C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, artículo 4.

⁶³ OIT. C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, artículo 5.

⁶⁴ OIT. R164 recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, artículo 3.

⁶⁵ Ratificados por el Estado Mexicano el 18 de junio de 1968.

⁶⁶ OIT. R111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, preámbulo.

⁶⁷ OIT. C120 sobre la higiene, 1964, artículo 11.



La salud vinculada con el trabajo abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedades, sino también los elementos físicos y psicoemocionales que afectan a las y los trabajadores y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. 68 Por lo tanto, el Estado como patrón debe prevenir tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud y la vigilancia de la salud de los trabajadores. 69 Asimismo, el Comité de la CEDAW reconoce a favor de las mujeres los derechos al más alto nivel posible de salud física y mental, así como el derecho a condiciones de empleo justas y favorables. 70

En el presente Instrumento Recomendatorio, esta Comisión de Derechos Humanos probó que la autoridades de la PGJCDMX han omitido dar mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones y espacios donde laboran las personas Policías de Investigación, mismas que no cuentan con condiciones de seguridad e higiene⁷¹, es decir, las condiciones laborales en las que se desempeñan dichos servidores públicos son inseguras, se encuentran en mal estado y en inadecuadas condiciones de higiene y limpieza, resultando algunos muebles incluso poco funcionales, en un estado de desgaste considerable⁷², sin ventilación, con poca iluminación y cables de luz expuestos⁷³; asimismo, el mobiliario de oficina como mesas o escritorios, sillones y sillas son insuficientes y se encuentran deterioradas.⁷⁴ Asimismo, las áreas de acceso y de salida de emergencia se ven obstruidas por objetos y muebles diversos tales como bicicletas⁷⁵; los extinguidores para ser utilizados en situación de emergencia se encuentran resguardados en lugares distintos a los establecidos por las normas de protección civil.⁷⁶

Particularmente, con motivo de las diligencias realizadas por personal de esta Comisión en las Coordinaciones Territoriales de Seguridad Pública y Procuración de Justicia en IZC-2, AZC-3 y MC-2 de la PGJCDMX, documentó y evidenció que no hay medidas de seguridad para el resguardo de armería y tampoco para el acceso a las áreas de seguridad que deberían estar restringidas⁷⁷. De igual forma que las instalaciones eléctricas no tienen mantenimiento, al grado que los cables de electricidad se encuentran sin la debida protección, lo cual genera inseguridad y riesgo para los trabajadores.⁷⁸ Por otra parte, ante las circunstancias descritas, personal adscrito a la Coordinación Territorial en Magdalena Contreras refirió a servidores públicos de este Organismo que al interior de esas oficinas, han implementado mecanismos de seguridad como poner cerrojos improvisados en la puerta.⁷⁹ Lo anterior en su conjunto, vulnera el derecho al trabajo de las y los Policías de Investigación derivado de que no existen condiciones de seguridad e higiene propicias para el desempeño de sus funciones.

⁶⁸ OIT. C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, artículo 3.

⁶⁹ OIT. R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, artículo 3.

⁷⁰ Comité CEDAW, Recomendación General No. 19, La violencia contra la mujer CEDAW, párrafo 7, incisos g y h.

⁷¹ Véase evidencias 37, 60 y 80

⁷² Véase evidencia 49, 50, 53, 55, 61, 62, 63, y 64

⁷³ Véase evidencias 59, 61, 62 y 63

⁷⁴ Véase evidencias 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 59, 61, 63, 64 y 79

⁷⁵ Véase evidencia 63 y 64

⁷⁶ Véase evidencia 62 y 64

⁷⁷ Véase evidencia 56, 61, 62 y 72

⁷⁸ Véase evidencias 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 59, 61, 63 y 64

⁷⁹ Véase evidencia 76 y 79



Otro aspecto que se evidenció es que los sanitarios son insuficientes, sin limpieza y de uso común para hombres y mujeres⁸⁰; incluso algunos sanitarios son utilizados como bodegas⁸¹, no cuentan con agua, ni se encuentran en funcionamiento, ausencia de regaderas y vestidores de acuerdo con las actividades que desarrollan las y los Policías. Tampoco disponen de lugares higiénicos para el consumo de alimentos⁸², además, hay presencia de fauna nociva como cucarachas en algunas áreas comunes de su centro de trabajo⁸³; sin espacios destinados para el descanso momentáneo⁸⁴. La falta de condiciones de higiene, impide el adecuado ejercicio de sus labores, lo cual viola el derecho al trabajo de las personas Policías de Investigación.

Por otra parte, se han visto en la necesidad de habilitar espacios para dejar sus pertenencias, chamarras, mochilas, ropas, ante la ausencia de lockers o espacios para guardar sus objetos personales⁸⁵. La falta de espacios para que las y los Policías puedan resguardar sus objetos, haciendo uso inclusive de sus propios recursos, lo que evidencia omisiones por las áreas administrativas de la PGJCDMX hacia el personal de la Policía, situación que vulnera las condiciones de dignidad que debe proporcionar la Institución para el adecuado cumplimiento de sus funciones, circunstancia que incide en la violación del derecho al trabajo.

En el caso de las mujeres Policías de Investigación, cabe precisar que no cuentan con espacios de uso exclusivo para las mismas, ni vestidores o lugares para el aseo personal, por lo cual se ven obligadas a utilizar espacios comunes para realizar cambios de uniforme y desarme en su centro de trabajo y en operativos, ocasionando que no tengan privacidad e intimidad. Re Por ejemplo, en la Coordinación Territorial de Seguridad Pública y Procuración de Justicia en IZC-2 sólo se cuenta con un sanitario para todo el personal público Re GAM-4, el personal policial no cuenta con un solo baño, por lo que utilizan el del Ministerio Público Re InVC-2 se informó que sólo se cuenta con un sanitario que es utilizado por 6 mujeres Policías de Investigación. La anterior, además de vulnerar el derecho a tener condiciones adecuadas para el desempeño de su trabajo, refleja la falta de perspectiva de género dentro de la Institución, lo cual violenta el derecho a la igualdad y no discriminación, ya que es evidente la falta de atención e interés para cubrir lo mínimo necesario con la finalidad de respetar y garantizar los derechos de las mujeres. Lo anterior, violenta el derecho de las mujeres al trabajo en condiciones de seguridad e higiene.

Por otra parte, esta Comisión comprobó que las personas Policías de Investigación no cuentan con los insumos, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo su labor, ya que se documentó que no se les dota de recursos suficientes 90. Por ejemplo, el personal policial adscrito a la Coordinación



⁸⁰ Véase evidencia 49, 50, 54, 56, 61, 62 y 70

⁸¹ Véase evidencia 20, 59 y 80

⁸² Véase evidencias 18, 23, 36, 40, 43, 47, 50, 56, 59, 62, 76, y 80

⁸³ Véase evidencias 56, 62, y 78

⁸⁴ Véase evidencias 20, 23, 36, 40 y 43

⁸⁵ Véase evidencia 52, 56 y 61

⁸⁶ Véase evidencia 23, 36,40 y 43

⁸⁷ Véase evidencias 56 y 61

⁸⁸ Véase evidencias 55 y 64

⁸⁹ Véase evidencia 77 y 79

⁹⁰ Véase evidencias 49, 54, 59, 60, 62, 70 y 80



Territorial de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia VC-1, el personal únicamente dispone de dos equipos de cómputo que no tienen conectividad a internet, el software está desactualizado, lo cual retrasa su labor en las investigaciones ministeriales⁹¹; aunado a que no hay impresoras, de tal forma que las personas Policías de Investigación se ven en la necesidad de acudir a un lugar distinto a su centro de trabajo (café internet) para imprimir sus archivos, además de que las impresiones de documentos y la papelería deben pagarlas con propios recursos⁹², situaciones que afectan la calidad y eficiencia de su trabajo y su economía, por lo que al omitir proporcionarles los insumos y materiales necesarios se les vulnera su derecho a las condiciones de seguridad e higiene en conexidad con el derecho al trabajo.

Además, en esa agencia Ministerial (VC-1) sólo disponen de dos vehículos destinados para patrullar, a los cuales no se les proporciona mantenimiento⁹³. Al respecto, personal de esta Comisión documentó que una de las unidades presentaba una llanta ponchada y se encontraba en situación de abandono frente a la agencia⁹⁴. Igualmente, se acreditó que los agentes de la Policía de Investigación utilizan sus propios recursos económicos para dotar de gasolina a las patrullas y se hacen cargo del mantenimiento de las unidades⁹⁵, así como de los cartuchos para sus armas de cargo.⁹⁶ También se documentó que en la Coordinación Territorial AOB-3 los Policías reportaron utilizar su vehículo propio, ya que la unidad o patrulla oficial que les fue asignada tiene aproximadamente cuatro meses en reparación en el taller.⁹⁷ Lo descrito, incumple con las condiciones de seguridad que se deben procurar a las y los Policías para el adecuado desempeño de sus funciones, además para evitar poner en riesgo tanto al personal policial, como a la ciudadanía, por lo que las omisiones planteadas vulneran el derecho a las condiciones de seguridad e higiene de las personas policías.

Esta Comisión además documentó que en la Coordinación Territorial IZC-2 sólo hay tres equipos de cómputo que además son obsoletos, ya que no cuentan con software actualizado, ni acceso a internet. A Saimismo, que un vehículo y una moto destinados para ser empleados como patrullas, se encontraban en espera de ser arregladas en el taller, además de que los Policías de Investigación emplean sus propios recursos para el suministro de gasolina y mantenimiento de esos vehículos. De igual manera, estas condiciones impiden el adecuado cumplimiento de las labores propias de la función policial, impactando en su derecho al trabajo.

Cabe resaltar que cuando esta Comisión solicitó información a personal de la Procuraduría capitalina sobre las acciones efectuadas para el mejoramiento de las condiciones y espacios o lugares de trabajo donde se desempeñan las personas Policías de Investigación, el Jefe de Grupo de la Coordinación Territorial de Seguridad Pública y Procuración de Justicia MH-4, otorgó una respuesta en la que se omitió emitir pronunciamiento sobre los requerimientos, y por el contrario justificó la falta de información bajo el contexto de que los Policías no se habían acercado para exponerle problemáticas relativas a sus

⁹¹ Véase evidencia 49, 59 y 62

⁹² Véase evidencias 49, 59 y 62

⁹³ Véase evidencias 49, 59 y 62

⁹⁴ Véase evidencia 49

⁹⁵ Véase evidencias 49, 59, 56, 61 y 79

⁹⁶ Véase evidencias 49, 59 y 62

⁹⁷ Véase evidencia 70

⁹⁸ Véase evidencias 56 y 61

⁹⁹ Véase evidencia 56 y 61



condiciones laborales¹⁰⁰; sin embargo, contrario a ese argumento, las personas Policías de Investigación expresaron sufrir actos de represalia en su agravio por interponer queja ante esta Comisión,¹⁰¹lo cual vulnera su derecho al trabajo.

En suma, las circunstancias descritas con antelación evidencian que la Procuraduría ha omitido garantizar a las personas Policías de Investigación las condiciones de higiene necesarias para el desempeño de sus funciones y no poner en riesgo su vida, salud e integridad personal, es decir, son insuficientes y en muchos casos totalmente insalubres. Por lo que esta Comisión acreditó violaciones al derecho al trabajo de las personas Policías por falta de condiciones de seguridad e higiene.

Derecho al descanso, a la limitación de la jornada laboral y de las actividades propias del cargo

Dentro de los derechos que deben ser garantizados por los Estados para asegurar el relativo al derecho al trabajo decente, se encuentran entre otros aspectos los relativos a la claridad que debe prevalecer en fijar límites a la jornada de trabajo y el otorgamiento al descanso obligatorio. Al respecto, las horas de trabajo, están definidas como el tiempo durante el cual las personas trabajadoras están a disposición del empleador¹⁰². Como se ha expuesto en la presente Recomendación, si bien la fracción XIII, del Apartado B, del artículo 123 Constitucional establece que los agentes de la Policía de Investigación se regirán por sus propias leyes, también la fracción XIV de ese artículo y Apartado, dispone que será la Ley reglamentaria la que determinará los cargos que serán considerados de confianza. En el caso particular, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, refiere que los agentes de la Policía de Investigación, por la naturaleza de sus funciones, son trabajadores de confianza.

En ese orden de ideas, el ordenamiento reglamentario para las Instituciones de Seguridad Pública se encuentra contenido en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la cual dispone que se deberán garantizar al menos las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al servicio del Estado. De tal forma que por regla general el tiempo que comprende la jornada de trabajo no exceda de 48 horas por semana o bien que la jornada no exceda de 10 horas diarias.¹⁰³

En el caso de las personas Policías de Investigación, el marco legal interno que regula a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, dispone que para el personal policial, el horario general es de las 09:00 a las 21:00 horas.¹⁰⁴ Respecto de la jornada denominada horario especial, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal establece que será de 24 horas de labores por 24 horas de descanso, el cual se rotará entre el personal de la Policía de Investigación¹⁰⁵. En



¹⁰⁰ Véase evidencia 44

¹⁰¹ Véase evidencias 46

¹⁰² OIT.C030 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), ratificado por México el 12 de mayo de 1934, artículo 2.
103 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, Apartado B, fracciones I y II, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículos 22, 23, 24, 25, 26 y 27.

¹⁰⁴ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y Acuerdo A/020/10 Lineamientos para la operación institucional del personal sustantivo que forma parte del servicio público de carrera emitido por el entonces Procurador General de Justicia del Distrito Federal.

¹⁰⁵ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, aartículo 54 (Reglas que orientan el servicio profesional de carrera). El Servicio Profesional de Carrera en la Procuraduría para los [...] Agentes de la Policía de Investigación [...] observará las reglas siguientes: [...] X. El personal Ministerial adscrito a las unidades de investigación sin



tanto que la reglamentación secundaria de la Institución, como lo es el Acuerdo A/020/2010, emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, denominado "Lineamientos para la operación institucional del personal sustantivo que forma parte del servicio público de carrera", contempla que el horario especial será de 24 horas de labores por 48 horas de descanso, el cual se rotará entre el personal de la Policía de Investigación, y los horarios podrán ser modificados en atención a las "necesidades específicas del servicio" en cada Agencia, Unidad de Investigación o de Procesos, en la Policía de Investigación o en la Coordinación General de Servicios Periciales.

Asimismo, el Manual Operativo de Actuación Policial establece para la Policía de Investigación, los turnos siguientes: a) guardia: servicio que brinda el Policía de Investigación en su área de adscripción; b) franca o descanso: día de reposo después del servicio de guardia realizado y c) imaginaria: guardia nombrada para el caso de dar continuidad a las investigaciones, apoyar a los servicios u operativos ordenados por la Jefatura General o auxilio de las necesidades que se generen en su coordinación. Esos turnos, son los que comprenden el estado de fuerza policial de cada unidad administrativa, consistente en un informe del número de integrantes de la Policía de Investigación, en el que se incluye reporte de faltas e incidencias.¹⁰⁶

Los responsables de la Policía de Investigación en las Coordinaciones a su cargo, establecerán los servicios de guardia, los cuales se conformarán tomando en cuenta el estado de fuerza existente y habrá un responsable de guardia¹⁰⁷ los cuales tendrán entre otras, las obligaciones siguientes: revisar el equipo policial que tienen asignado los integrantes de la Policía de Investigación;¹⁰⁸ asignar al personal de guardia los servicios de imaginaria, así como, los operativos en que han de intervenir e informar de su resultado; instrumentar y en su caso, participar en los operativos que se implementen en la zona bajo su responsabilidad; así como recibir, registrar, asignar y supervisar el cumplimiento de las órdenes ministeriales.

No obstante lo anterior, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que "Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud." Además, prohíbe las jornadas inhumanas, por lo notoriamente excesivas o peligrosas para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción; así como las jornadas mayores de las permitidas

detenido, de proceso y de revisión, contará con un horario general que correrá de las nueve a las diecisiete horas o de las nueve a dieciocho treinta, cuando dispongan de una hora y media para tomar alimentos, de conformidad con las necesidades del servicio de las áreas 105. Para el personal Ministerial adscrito a las unidades de investigación que trabajen con detenido y para las Fiscalías Especializadas que así lo requieran, se sujetarán al horario especial de guardia de 24 por 48 horas. Para el personal Policial el horario general correrá de las nueve a las veintiuna horas. El horario especial de 24 por 24 horas se rotará entre el personal de la Policía de Investigación. Para el personal pericial, el horario se determinará en atención a las características y necesidades del servicio.

¹⁰⁹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 25.



 ¹⁰⁶ Manual Operativo que Regula la Actuación de la Policía de Investigación de la PGJDF, artículo I, fracción IX, XIII, XV y XVI.
 107 Manual Operativo que Regula la Actuación de la Policía de Investigación de la PGJDF, Capítulo IV, artículos 13, fracciones I, II, XIII, y XV.

¹⁰⁸ Manual Operativo que Regula la Actuación de la Policía de Investigación de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 4 de diciembre de 2012, emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Capítulo IV, artículo 14 fracciones II, IV, V, y VI.



por la ley.¹¹⁰ Dichas disposiciones son obligatorias para las instituciones de seguridad pública, las cuales están obligadas a garantizar las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al servicio del Estado¹¹¹.

En relación con lo anterior, la jornada de trabajo debe garantizar que las personas trabajadoras puedan gozar de un periodo de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas como mínimo, en el curso de cada período de seis días¹¹²; asimismo, debe concederse de manera simultánea siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento¹¹³, y coincidirá, con el día de la semana consagrado para el descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región¹¹⁴.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha definido el descanso semanal y obligatorio, el cual consiste en un día de reposo, con goce de sueldo, por cada seis días de labores, cuyo objeto es el de preservar la salud física y mental de las personas trabajadoras, quienes no están obligadas a prestar sus servicios en los días de descanso. Asimismo, establece la pretensión de evitar prácticas viciosas que afecten la integridad física del trabajador, aunque éste reciba una remuneración extra, toda vez que existen razones de tipo humanitario y fisiológico en el sentido de que el trabajador requiere del descanso de ese día para reparar el desgaste de las energías que ha sufrido después de seis días de servicios prestados. 115

El descanso es un derecho irrenunciable, necesario para el trabajador, incluso para proteger su salud, aun cuando la naturaleza del trabajo lo demande, por la índole de los servicios suministrados o la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas disponibles con las que cuente el empleador, supuestos en los que cada Estado debe adoptar medidas organizacionales para implementar regímenes especiales de descanso semanal¹¹⁶ a las personas trabajadoras, quienes tendrán derecho, por cada período de seis días, a un descanso cuya duración total será por lo menos equivalente a 24 horas continuas.¹¹⁷

Esta Comisión comprobó que la PGJCDMX vulneró el derecho al trabajo de las personas Policías de Investigación, el cual debe desarrollarse en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad humana y cumplir con el fin de fortalecer a las personas, familias y comunidades. Lo anterior es así, en virtud de que se evidenció que las personas Policías de Investigación laboran en diferentes turnos¹¹⁸, entre los que se encuentran: de guardia, que implica 24 horas de labores continuas; franca o de descanso en la que se establecen 24 horas de descanso; e imaginaria, que se conforma de 12 horas de labores, por 12 horas de descanso; que los turnos mencionados les son impuestos a las y los Policías de manera aleatoria,



¹¹⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 14, fracciones I y III.

¹¹¹ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, artículo 45.

¹¹² OIT. C106 sobre descanso semanal (comercio y oficinas), ratificado por México el 1 de junio de 1959, artículo 6.1 y Convenio 014, ratificado por México el 7 de enero de 1938, en su artículo 2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado B), fracción II; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 27.

¹¹³ OIT. C106 sobre descanso semanal (comercio y oficinas), ratificado por México el 1 de junio de 1959, artículo 6.2

¹¹⁴ OIT. C106 sobre descanso semanal (comercio y oficinas), ratificado por México el 1 de junio de 1959, artículo 6.3.

¹¹⁵ SCJN Jurisprudencia Registro No. 207738 DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO OBLIGATORIO. Localización: [J]; 8a. Época; 4a. Sala; Gaceta S.J.F.; Núm. 72, Diciembre de 1993; Pág. 53 4a./J. 45/93

¹¹⁶ OIT.C106 sobre descanso semanal (comercio y oficinas), ratificado por México el 1 de junio de 1959, artículo 7.1

¹¹⁷ OIT.C106 sobre descanso semanal (comercio y oficinas), ratificado por México el 1 de junio de 1959, artículo 7.2 y 7.3.

¹¹⁸ Véase evidencias 16, 20, 38, 40, 43, 44, 45, 47, 55 y 75



sin que tengan certeza respecto de su horario laboral; además de que no existe rotación de personal o bien no hay un criterio para su implementación, por lo que queda a discreción del mando superior su asignación, aunado a ello, las personas Policías deben trabajar turnos adicionales con motivo de la ampliación de la jornada por las denominadas "necesidades de servicio", "servicios extraordinarios" y "órdenes superiores". 119 Lo anterior, también vulnera el derecho al descanso de las y los trabajadores de la Policía de Investigación.

Es decir, esta Comisión acreditó que al existir varias jornadas de trabajo y la falta de definición de los turnos complementarios, trae como consecuencia que no se les respete a las personas Policías de Investigación su horario de trabajo, ni el tiempo de descanso, particularmente en los turnos de guardia, que es cuando cubren 24 horas de trabajo, ya que al término de éste turno y cuando comienza el de franca o de descanso, el personal nuevamente es requerido para cubrir turnos extraordinarios, de tal forma que la jornada de trabajo se excede por más de 96 horas semanales¹²⁰. Esto vulnera el derecho al descanso y a la limitación de la jornada laboral, en agravio de las y los policías de investigación y su derecho al trabajo.

Lo anterior, fue corroborado por esta Comisión a través del testimonio de Policías de Investigación que comparecieron ante este Organismo, por medio de las cuales se documentó que, el 72% de los Policías entrevistados tienen un horario mixto, lo que impide que accedan al descanso; el 13.63% de los Policías expresó que, debido a que atienden necesidades del servicio no tienen un horario fijo de labores; sólo el 4.54% señaló que tiene un horario de guardia de 24 horas de servicio por 24 horas de descanso. 121

Asimismo el 100% de los Policías de Investigación entrevistados durante la documentación de la presente queja, por parte del personal de este Organismo han cubierto horarios laborales extraordinarios extenuantes durante su jornada laboral¹²². Al respecto, el 54.54% de los Policías refirieron que, el argumento por parte de los superiores jerárquicos, Coordinadores, Jefes de Grupo, Subdirector o Comandante y Director, para ampliar su jornada laboral, es por "las necesidades del servicio" o sin argumento alguno¹²³; el 45.45% de los policías refirieron que la causa es porque "debían poner a disposición a personas detenidas", ya que de lo contrario se alega en su perjuicio falta de productividad en su servicio¹²⁴.

En relación con lo anterior, y respecto de las "necesidades del servicio", quedó demostrado por esta Comisión que, si bien la normativa interna de la Procuraduría capitalina dispone que el personal policial podrá ser rotado por las necesidades del servicio, también lo es que, no existe una definición de tal práctica, ni se ha establecido por parte de la PGJCDMX cuáles son los servicios extraordinarios o los supuestos en los que, bajo ese rubro, se ordena al personal policial realizar determinadas actividades laborales¹²⁵. Por el contrario, esta Comisión detectó que las necesidades del servicio, se han utilizado como un argumento por los mandos medios y superiores adscritos a la Jefatura General de la Policía de

¹¹⁹ Véase evidencia 14, 15, 17, 20, 23 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34, 41, 42 y 44

¹²⁰ Véase evidencias 20, 23, 35, 36, 40, 43, 72, 74, 76 y 79

¹²¹ Véase evidencia 60

¹²² Véase evidencia 60

¹²³ Véase evidencia 60

¹²⁴ Véase evidencia 60

¹²⁵ Véase evidencias 1, 5, 6, 20, 23



Investigación para generar recurrentemente abuso de poder y con ello perjudicar, amenazar y hostigar laboralmente a las personas Policías de Investigación, por ejemplo, para cambiarlos de adscripción injustificadamente o como una represalia¹²⁶, incluso asignarlos a los lugares de trabajo más lejanos a su domicilio¹²⁷, así como imponerles servicios extraordinarios después de su jornada laboral¹²⁸. Esta incertidumbre y discrecionalidad vulnera el derecho al trabajo de las personas Policías de Investigación, denegándoles su derecho al descanso y a la limitación de su jornada laboral.

Esta Comisión local también comprobó que existe un uso abusivo de las denominadas "necesidades del servicio" en perjuicio de las personas trabajadoras, ya que no se les exponen los motivos y fundamentos jurídicos que justifiquen las determinaciones de los mandos superiores, 129 respecto de la ampliación de su jornada de trabajo, la instrucción que deben cumplir, o bien cualquier otra orden emitida por el mando, 130 generando una vulneración de su derecho al descanso.

Como consecuencia de lo anterior, se ocasiona en las personas Policías de Investigación descontrol sobre sus jornadas de trabajo, o bien sobre las acciones que deben llevar a cabo relacionadas con las órdenes de los mandos, generando inclusive un riesgo para su condición laboral, pues esas indicaciones en algunos de los casos, no se hacen acompañar de un documento (orden ministerial o mandamiento judicial) que justifique los fines de la expresión "necesidades del servicio". 131 Esto violenta el derecho al trabajo, en específico, contraviene el derecho de las personas policías de investigación a recibir por escrito y de manera clara y precisa las órdenes de sus superiores para cumplir adecuadamente su servicio.

Asimismo, tal decisión o medida por "necesidad", lejos de ser empleada de manera temporal o eventual, es utilizada permanentemente, práctica que impide que las personas Policías de Investigación puedan tener claridad respecto del día o los días de la semana que podrán acceder al descanso, toda vez que muchas de las ocasiones el descanso se ve interrumpido o suspendido en su totalidad, afectando el que los Policías puedan acceder a otras actividades recreativas, deportivas y de convivencia familiar¹³².

Vale la pena destacar que, aun cuando normativamente no existe una definición de lo que son las "necesidades del servicio", ni existen lineamientos de la PGJCDMX que determinen cuáles son las actividades a realizar por ese rubro, el Jefe de Grupo de la Policía de Investigación de MH-4 por ejemplo, señaló en su informe ante esta Comisión que "las necesidades del servicio son aquellas circunstancias que obligan a tomar acciones necesarias para cubrir, o no afectar el servicio que tiene encomendado la Policía de Investigación"; asimismo, "que los lineamientos o normatividad que determina las actividades a realizar por necesidades del servicio como tal no existe nominativamente, ya que las necesidades del servicio



¹²⁶ Véase evidencias 1, 4, 5, 6, 23, 26, 27, 30, 60 y 73

¹²⁷ Véase evidencia 60

¹²⁸ Véase evidencias 60, 62, y 72

¹²⁹ Véase evidencias 1, 4, 5, 6

¹³⁰ Véase evidencias 5, 14, 17, 22, 23,

¹³¹ Véase evidencias 14, 17, 20

¹³² Véase evidencias 23, 24, 30 y 36



pueden variar de acuerdo a las suspensiones por procedimientos, el reducido número de personal podría modificar la frecuencia de las guardias, sin que estas se puedan asignar de manera continua.(sic)¹³³"

Dicha información documenta y acredita cuál es la utilidad del término "necesidades del servicio", causando perjuicio en los derechos laborales de las personas Policías de Investigación, ya que esa práctica ocasiona la continuidad prolongada de sus actividades sin acceder al descanso. Además la toma de decisiones discrecionales por los mandos superiores les causa perjuicio a su derecho al descanso y a recibir órdenes claras por escrito, ya que, por una parte, se les amplían de manera excesiva las jornadas de trabajo, en contraste con el número reducido del personal activo y disponible con el puesto de Policías de Investigación con que se cuenta en cada unidad administrativa, aunado a la carga excesiva de trabajo y la naturaleza de las funciones y atribuciones de las personas Policías de Investigación, adicional a otras actividades que tienen que desarrollar.¹³⁴

Por otra parte, no existen procedimientos o lineamientos definidos que regulen la ampliación de la jornada denominada "servicios extraordinarios" a cargo de las personas Policías de Investigación. En consecuencia, son los superiores jerárquicos, los que determinan de manera discrecional la asignación del número de elementos y las acciones que los cuerpos policiales llevarán a cabo vinculadas con las denominadas "necesidades del servicio", lo que provoca que de manera recurrente que el horario de descanso de las personas Policías de Investigación sea suspendido en su totalidad, o bien, que ese horario les sea disminuido. 135

Parte de la problemática descrita se debe al número reducido de personas Policías de Investigación que se encuentran activas y disponibles en cada estado de fuerza o plantilla laboral de cada unidad administrativa de la PGJCDMX¹³⁶. Por ejemplo, en la Fiscalía de IZC-2, el estado de fuerza policial contempla aproximadamente treinta agentes de la Policía de Investigación; sin embargo, al interior de la agencia únicamente se cuenta con cuatro agentes por turno de guardia. Lo anterior, en virtud de que, el resto de los Policías de Investigación se encuentran comisionados en otras agencias del Ministerio Público, realizando actividades de escolta o actividades administrativas, o bien se encuentran de licencia médica, de tal forma que el estado de fuerza se ve reducido significativamente.¹³⁷.

Asimismo, en la Coordinación Territorial AOB-3 y AOB-4, se reportó un aproximado de 7 elementos para cubrir el turno de guardia y 4 para cubrir el horario de imaginaria. En la Coordinación Territorial MH-4 se mostró una relación de 21 agentes de la Policía de Investigación, de los cuales dos son jefes de grupo, uno es comandante, y el resto componen los turnos de guardia, franca e imaginaria; excepto tres personas que tienen turno de lunes a sábado de las 09:00 a las 21:00 horas. 139

¹³³ Véase evidencias 44 y 54

¹³⁴ Véase evidencias 12, 17 y 62

¹³⁵ Véase evidencias 14, 29 y 30

¹³⁶ Véase evidencias 27, 44, 47 y 72

¹³⁷ Véase evidencia 56

¹³⁸ Véase evidencia 47

¹³⁹ Véase evidencia 44



Es relación con lo anterior, este Organismo como parte de la investigación de los expedientes de entrevistó de manera aleatoria y simultánea a Policías de Investigación y Jefes de Grupo, adscritos a diversas Coordinaciones Territoriales de la PGJCDMX, quienes refirieron que al interior de las mismas no se cuenta con recursos humanos suficientes (Policías de Investigación activos o en servicio), y sólo se cuenta en los turnos de 1 a máximo 10 Policías de Investigación disponibles, siendo el promedio por guardia de 3 o 4 Policías. Asimismo, el 80.39% de los Policías entrevistados manifestaron al personal de esta Comisión, trabajar horas adicionales a las establecidas en el turno de servicios al que se encuentran asignados, tiempo extraordinario que va de 5 a 15 horas adicionales a su jornada y de manera continua. Además, el 82.35% de los Policías de Investigación refirieron que sufren modificaciones constantes en sus jornadas de trabajo con motivo de operativos. El 19.60% de los Policías de Investigación manifestaron haber sido arrestados por negarse a cubrir horarios adicionales. Solo vulnera el derecho al trabajo de las personas policías de investigación, impidiendo que ejerzan su derecho al descanso y realicen su trabajo de manera adecuada.

Al respecto, la propia PGJCDMX señaló que "la asignación de roles de servicio se van adecuando conforme al personal con el que se cuenta¹⁴¹, la incidencia delictiva en la demarcación, los requerimientos de servicios y operativos hechos por la superioridad, las incidencias de vacacionistas y personal con licencia médica o permisos para asistir a cursos diversos, permisos por maternidad, paternidad o matrimonio, licencias pre-jubilatorias, cambio de actividad por dictamen médico, etcétera, y la rotación de personal es una facultad que reside única y exclusivamente en el Jefe General de la Policía de Investigación"¹⁴², de tal forma que el turno de descanso comúnmente no se respeta, ya que les es negado, suspendido o condicionado.¹⁴³

Una circunstancia adicional a destacar respecto de las jornadas laborales, es que las personas Policías de Investigación trabajan más tiempo que sus superiores jerárquicos, es decir, un Comandante o Jefe de Grupo trabaja un servicio de 12 horas de lunes a viernes, más 8 horas el sábado, tomando el domingo como día de descanso, lo cual suma hasta 68 horas de trabajo¹⁴⁴. En contraste, las personas con nombramiento de agente de la Policía de Investigación trabajan más de 96 horas a la semana, al desempeñar una jornada semanal de guardia de 24 horas de labores por 24 horas de descanso, e imaginaria de 12 horas de labores por 12 horas de descanso. Asimismo, los superiores jerárquicos descansan particularmente el día domingo de cada semana. Es decir, existen turnos diferenciados para las personas Policías de Investigación, de tal forma que no les son asignados servicios en igualdad de condiciones y oportunidades, ¹⁴⁵ en contravención de su derecho al trabajo.

Como consecuencia de la indefinición de la jornada de trabajo que deben cubrir los agentes de la Policía de Investigación y los criterios de asignación, esta Comisión comprobó que dichas personas no tienen acceso a la capacitación, actualización y especialización correspondientes dentro de la jornada laboral, originando que no desarrollen habilidades profesionales como servidores públicos encargados de



¹⁴⁰ Véase evidencia 62

¹⁴¹ Véase evidencia 27

¹⁴² Véase evidencias 27 y 44

¹⁴³ Véase evidencia 57

¹⁴⁴ Véase evidencias 31, 33, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 45

¹⁴⁵ Véase evidencias 14, 17, 24, 30, 62, 69 y 73



hacer cumplir la ley y no llevar a cabo adecuadamente las acciones vinculadas con las investigaciones encaminadas a cumplir los fines de la institución, como lo son la eficacia persecutoria y la procuración de justicia. Asimismo, no existen procedimientos escritos que establezcan los lineamientos que se deben seguir para designar a los servidores públicos que deben ser capacitados, siendo que esa actividad debe efectuarse dentro de su jornada de trabajo, de manera constante, progresiva y permanente, y no condicionar su otorgamiento o impartición dentro del turno de franca o de descanso.

Al respecto esta Comisión documentó que los supuestos anteriores, son considerados por las personas Policías de Investigación como obstáculos para acceder al descanso¹⁴⁶, en virtud de que el tiempo que emplea el personal para su descanso se ve afectado, ya que los mandos superiores utilizan ese tiempo para asignarles actividades estrictamente laborales como la capacitación, las acciones vinculadas con la seguridad pública, marchas, operativos y manifestaciones, violentando nuevamente su descanso y el derecho al trabajo, ya que esas funciones deben realizarse durante la jornada laboral y no durante la jornada de franca o descanso.¹⁴⁷

Aunado a lo anterior, este Organismo como parte de la investigación de los expedientes de queja documentó que el 98.03% de los Policías de Investigación entrevistados por personal de esta Comisión, externaron no tener un horario destinado para el consumo de alimentos. El 80.39% de los servidores públicos involucrados indicaron no tener un día específico de descanso; asimismo, indicaron que sólo tienen algunas horas que se ven interrumpidas por cubrir servicios de imaginaria o acudir a cursos de capacitación y sólo el 17.64 % expresó que cuenta con un descanso semanal que va de 1 a 3 días. 148 Asimismo, el 70.59% de los Policías de Investigación comunicaron al personal de esta Institución que sus horarios se ven alterados por cubrir servicio de imaginaria, luego de haber culminado su horario de guardia y sin descanso.

Además, cuando las personas Policías de Investigación son requeridas para apoyar en operativos vinculados a la seguridad pública, en ocasiones reciben la orden únicamente de manera verbal, pero no de manera documentada, es decir, no se les expide copia del requerimiento ministerial o mandamiento judicial en la que se justifique su participación en dichos operativos, así como el objeto de la comisión y los procedimientos de actuación bajo los cuales deben proceder¹⁴⁹. Esto vulnera su derecho al trabajo, en específico, su derecho a la limitación de las actividades del cargo.

A mayor abundamiento, a pesar de que la investigación y persecución de los delitos, le corresponde al agente del Ministerio Público, peritos y personas Policías de Investigación, con motivo de las denominadas necesidades del servicio o las órdenes superiores, 150 la Jefatura General de la Policía de Investigación obliga a los elementos que la componen a participar en operativos sin orden expresa que funde o motive la causa de su proceder, el procedimiento o mecanismo que se adoptará y el objetivo de dichos operativos. 151 Aunado a ello, las personas Policías de Investigación son obligadas a cubrir cuotas

¹⁴⁶ Véase evidencias 36, 29, 62 y 79

¹⁴⁷ Véase evidencias 16, 19, 32, 50 y 69

¹⁴⁸ Véase evidencia 62 y 72

¹⁴⁹ Véase evidencias 12, 14 y 60

¹⁵⁰ Véase evidencia 58

¹⁵¹ Véase evidencia 14, 54, 69 y 73



de productividad como una condicionante para acceder a días de descanso¹⁵², así como al pago de estímulos¹⁵³. Esto contraviene el derecho de las personas policías de investigación a que se delimite claramente la actividad que realizan, lo cual no sólo vulnera su derecho a la seguridad jurídica, como será abordado más adelante, sino que también violenta su derecho al trabajo.

Al respecto, de la entrevista que personal de esta Comisión efectuó a Policías de Investigación como parte de la documentación de las quejas, el 36.36 % de los Policías refirieron tener conocimiento de la normativa que rige su actuar durante operativos policiales; sin embargo, el 27.27% de los agentes expresaron que no se difunde entre los policías dicha información, mientras que el 18.18% de los Policías señalaron que los mandos son quienes no dan cumplimiento a esas normas; y otro 18.18% de los entrevistados refirieron desconocer las normas que rigen su labor. Igualmente, el 54.54% de los Policías de Investigación refirieron que es el Jefe de Grupo o el Comandante al mando quien ordena la forma de actuación policial durante los operativos; el 22.72% que es el Director o Coordinador, y otro 22.72 que lo hacen los mandos inmediatos sin una base normativa¹⁵⁴. Lo anterior, muestra el desconocimiento generalizado de la actividad que realizan por la falta de limitación de la actividad propia del trabajo que desempeñan y/o que se les encomienda.

Además, se demostró que se está ordenando a las personas Policías de Investigación acudir a operativos en zonas de alto impacto, así como en los partidos de fútbol, incluso algunos policías de investigación han realizado servicios de vigilancia en bancos; sin embargo, no se expiden por escrito tales requerimientos lo que coloca en riesgo su situación laboral¹⁵⁵ y vulnera su derecho al trabajo y a la limitación de su actividad laboral.

Por otra parte, este Organismo acreditó que las autoridades de la PGJCDMX han omitido llevar a cabo las acciones administrativas para solicitar los recursos humanos necesarios por conducto de la Oficialía Mayor de esa Procuraduría, que permitan contar con mayor número de personas Policías de Investigación, para que cumplan de manera adecuada sus funciones, toda vez que la creación de nuevas plazas con ese puesto, no ha sido proporcional con el número de investigaciones ministeriales tramitadas por esa Procuraduría. Esto ocasiona que las y los Policías de Investigación no cumplan con los fines de la Institución, como lo son la eficacia persecutoria y la procuración de justicia, y violenta su derecho al trabajo y de manera consecuente su derecho al descanso, toda vez que durante los últimos cinco años, únicamente se crearon diez plazas con esa denominación, y ello no obedeció a la pretensión de mejorar las condiciones laborales estructurales de la citada Procuraduría, sino a la erogación de recursos para instrumentar el Sistema de Justicia Penal Acusatorio Adversarial¹⁵⁶.

Se comunicó que actualmente se cuenta con un total de 3,421 integrantes de la Rama Policial, de los cuales 2,990 son agentes de la Policía de Investigación¹⁵⁷, teniendo un activo de 334 mujeres y 2,656 hombres, lo cual resulta desproporcionado al número de investigaciones ministeriales que se inician



¹⁵² Véase evidencia 49

¹⁵³ Véase evidencia 68

¹⁵⁴ Véase evidencia 60

¹⁵⁵ Véase evidencias 69, 70, 72, y 73

¹⁵⁶ Véase evidencias 65 y 66

¹⁵⁷ Véase evidencia 68



incluso por mes y la diversidad de actividades laborales que deben desempeñar las personas Policías de Investigación con motivo de sus atribuciones en la investigación y persecución de los delitos como auxiliares del Ministerio Público.

Aunado a lo anterior, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, la PGJCDMX señala que de 2011 a 2016 se han creado 94 plazas para mujeres Policías de Investigación y 482 para hombres, siendo un total de 576 plazas para instrumentar el Sistema de Justicia Penal Acusatorio. 158

Cabe resaltar que las personas Policías de Investigación han llevado a cabo diversas acciones encaminadas a visibilizar la problemática estructural abordada en el presente instrumento recomendatorio frente a sus mandos superiores. No obstante, se "trata de temas no atendidos por la PGJDF", habiendo una indiferencia para su atención. 159 A este respecto, a partir de que esta Comisión solicitó a la PGJCDMX la implementación de medidas precautorias encaminadas a que se diera cumplimiento a la normativa que rige los horarios de trabajo de las personas Policías de Investigación, y éstas pudieran acceder al descanso, a decir de la autoridad se implementaron dichas acciones 160; sin embargo, en los hechos se tomaron represalias en agravio de algunos Policías de Investigación a quienes les fue ampliada aún más su jornada de trabajo, particularmente en las Coordinaciones Territoriales de MH-4, GAM-8 y AOB-4.161 En flagrante vulneración de su derecho al trabajo, al descanso y a la limitación de la jornada de trabajo.

Derecho a un salario remunerador y en igualdad de condiciones

Este derecho también es un elemento indispensable del derecho al trabajo. A mayor abundamiento, el salario es definido por la OIT como la remuneración o ganancia, sea cual fuera su denominación o método del cálculo, siempre que pueda evaluase en efectivo, por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador, por la actividad que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Por su parte, la SCJN lo define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por el trabajo prestado. Forman parte integrante de él todas aquellas cantidades o prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo como, los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, abarca tanto la retribución por las horas de la jornada ordinaria como las extraordinarias. El salario debe ser remunerador y proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo. 163

Al respecto, los Estados están obligados a respetar y garantizar el derecho a un salario igual por trabajo igual desempeñado, sin distinción por razones de sexo u otras¹⁶⁴. En este sentido, deben adoptar

¹⁵⁸ Véase evidencia 68

¹⁵⁹ Véase evidencias 21, 44 y 46

¹⁶⁰ Véase evidencias 25, 27, 32, 33, 41, 42, 44 56, 62 y 76

¹⁶¹ Véase evidencias 39, 43 y 58

¹⁶² OIT. C095 protección del salario, ratificado por México el 27 de septiembre de 1955, artículo 1.

¹⁶³ SCJN, Tesis de jurisprudencia 2ª./J. 137/2009, 1 de septiembre de 2009, Novena Época, Segunda Sala, S.J.F. y su Gaceta XXX, Pág. 598.

¹⁶⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado B), fracción V; y Convención para Erradicar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Artículo 11; inciso d; Comité CEDAW, Recomendación General número 13,



medidas adecuadas, previa consulta con las personas trabajadoras interesadas, a fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, así como, entre éstos, por un trabajo igual a todas las personas empleadas en los servicios, 165 es decir, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder el salario igual. 166

La remuneración de los integrantes de las Instituciones Policiales será acorde con la calidad y riesgo de las funciones en sus rangos y puestos respectivos, así como en las misiones que cumplan, las cuales no podrán ser disminuidas durante el ejercicio de su encargo. 167 En relación con lo anterior, los Estados tienen la obligación de identificar y eliminar las causas subyacentes de las diferencias de remuneración. 168

Cabe precisar que la Oficialía Mayor de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, mediante la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, de Recursos Humanos y de Recursos Materiales y Servicios Generales, 169 tiene como facultades establecer las normas, sistemas y procedimientos para la administración de los recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, expedir las constancias de nombramientos, autorizar los movimientos de personal y resolver los casos de terminaciones, así como establecer los lineamientos para los premios, estímulos y recompensas, conducir las relaciones laborales de la Procuraduría, planear y conducir la política de desarrollo de personal, someter el anteproyecto del presupuesto anual, autorizar las erogaciones, vigilar el ejercicio del presupuesto, llevar su contabilidad y acordar la liquidación, el pago de cualquier remuneración al personal, así como adquirir y proporcionar los bienes y servicios necesarios para el desarrollo de los programas de la Procuraduría. 170

Asimismo, la Oficialía Mayor de la Ciudad de México, se encuentra facultada para dictar reglas de carácter general en la que se especifiquen los requisitos para efectuar el pago de las remuneraciones al personal y los casos en los que proceda la creación de nuevas plazas, así como para expedir los nombramientos del personal.¹⁷¹

En ese sentido, la Oficialía Mayor de la Procuraduría General de Justicia, así como la Oficialía Mayor, ambas de la Ciudad de México, son las encargadas de realizar las acciones necesarias relacionadas con el otorgamiento de estímulos, la homologación de los salarios de los agentes de la



Igual Remuneración por trabajo de igual valor, artículos 1, 2 y 3; Convenio 100 OIT sobre Igualdad de Remuneración, Artículo 1 inciso b), ratificado por México el 23 de agosto de 1952.

¹⁶⁵ OIT. C095 protección del salario, ratificado por México el 27 de septiembre de 1955, artículo 1 y Recomendación 090 de la OIT sobre igualdad de remuneración, artículo I, inciso a).

 $^{^{166}}$ Comité DESC, Observación general N° 20, La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales E/C.12/GC/20 2 de julio de 2009 párrafo 4.

¹⁶⁷ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Artículo 84.

¹⁶⁸ Comité DESC, Observación general No. 16, E/C.12/2005/4 11 de agosto de 2005, Cuestiones sustantivas que se plantean en la aplicación del PIDESyC, Artículo 24.

¹⁶⁹ Artículo 81 fracciones I, II, III y IV del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

¹⁷⁰ Artículo 82 fracciones III, IV, V, VI, IX, X, XI, XII, XII, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

¹⁷¹ Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal, Artículos 88 y 91 Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal El 31 de diciembre de 2009



Policía de Investigación, el otorgamiento de las herramientas e insumos necesarios para el desarrollo de su empleo y la creación de plazas que permitan una mejor distribución del trabajo entre los elementos de la Policía de Investigación.¹⁷²

En el caso abordado en el presente instrumento, este Organismo local documentó que existe una diferenciación salarial en el pago de las personas Policías de Investigación, toda vez que, aun cuando realizan las mismas funciones o actividades laborales, no gozan de una retribución económica en igualdad de condiciones, sin que la Procuraduría capitalina lleve a cabo las acciones correspondientes para homologar dichas percepciones salariales a su favor.¹⁷³ La situación anterior, afecta su derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Por el contrario, la PGJCDMX insiste a través de su Dirección General de Recursos, que el nivel salarial mensual bruto del Policía de Investigación, es el mismo para todos¹⁷⁴; que éstos se determinan y aplican de conformidad con el tabulador de sueldos y salarios emitido por la Dirección General de Administración de Desarrollo de Personal, de la Oficialía Mayor, en la que se establece para el agente de la Policía de Investigación el siguiente salario: en el año 2014 de \$15,600.00; en el año 2015 de \$16,146.00 y en 2016 de \$16,631.00¹⁷⁵, salarios mensuales y diferenciados en contraste con los reportados a esta Comisión por parte de los Policías de Investigación quienes en la realidad reciben salarios que van de los \$4,500 a los \$6600 quincenales;¹⁷⁶ en otros casos, los Policías de Investigación con el mismo puesto o rango y antigüedad, cuentan con un salario mensual de \$12,000.00¹⁷⁷.

Es decir, este Organismo local documentó que las autoridades de la PGJ violaron el derecho de las personas Policías de Investigación a recibir un salario remunerador, en particular su obligación de realizar las adecuaciones presupuestarias y legales necesarias para tal efecto. Lo anterior debido a que se advirtió la diferenciación injustificada en el salario, además de que las personas Policías de Investigación cuentan con salarios bajos.¹⁷⁸

Otorgamiento de prestaciones: estímulos, vacaciones, aguinaldo y licencias

Las vacaciones son una prestación legal que el Estado debe otorgar a las personas trabajadoras a su servicio. Éstas deben ser disfrutadas y concedidas dentro del periodo de seis meses siguientes a la prestación de sus servicios, toda persona gozara de vacaciones periódicas pagadas¹⁷⁹. Las personas policías de investigación, como trabajadores al servicio del Estado, disfrutarán de dos periodos anuales de

¹⁷⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 7, inciso d); Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Artículo11 inciso e).



¹⁷² Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal, artículos 27 y 91 Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal El 31 de diciembre de 2009

¹⁷³ Véase evidencias 17, 18, 19, 21 y 65

¹⁷⁴ Véase evidencia 68

¹⁷⁵ Véase evidencia 68

¹⁷⁶ Véase evidencia 60 y 73

¹⁷⁷ Véase evidencia 69 y 73

¹⁷⁸ Véase evidencias 21, 23 y 76



vacaciones de diez días laborables cada uno; 180 a su vez se les pagará una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo presupuestal que les corresponda sobre el periodo de vacaciones 181.

Esta prestación es irrenunciable.¹⁸² En este sentido, en caso de que no se pudieren disfrutar de las vacaciones en los períodos señalados, lo harán durante los diez días siguientes a la fecha en que haya desaparecido la causa que impidiere el disfrute de ese descanso, pero en ningún caso los trabajadores que laboren en períodos de vacaciones tendrán derecho a doble pago de sueldo.¹⁸³

Cabe resaltar que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en el trabajo, igual seguridad social y protección a su salud, además de prestaciones legales previstas en su favor, tales como licencias de maternidad con sueldo pagado o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo o los beneficios sociales.¹⁸⁴ Asimismo, las mujeres trabajadoras, tienen derecho a una licencia por maternidad o en caso de enfermedad.¹⁸⁵

Por otra parte, las prestaciones denominadas estímulos de profesionalización, perseverancia y disponibilidad así como el estímulo de carga de trabajo, son prestaciones extralegales que resultan en beneficios¹86 o prerrogativas en favor de los trabajadores, mayores a los otorgados por la legislación nacional, que constituyen adiciones en dinero a los sueldos de los trabajadores. Dentro de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, se establece también que los Policías de Investigación forman parte del Servicio Profesional de Carrera, y se regulan las prestaciones (estímulos) como una mejora en su salario o ingreso, por concepto de estímulo de profesionalización, disponibilidad y perseverancia, o bien, por estímulo de carga de trabajo, ambos con base en el tabulador de percepción mensual, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y la normatividad aplicable.¹87 Ambos estímulos son de carácter eventual y su asignación tendrá vigencia en tanto subsistan las necesidades del servicio que le dieron origen, por lo que podrán modificarse o suprimirse en cualquier momento.

Las citadas prestaciones son definidas en la normativa interna de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México¹⁸⁸ como una mejora en el salario o ingreso de las personas Policías de Investigación, son de carácter eventual y su asignación tendrá vigencia en tanto subsistan las necesidades del servicio que le dieron origen, por lo que podrán modificarse o suprimirse en cualquier momento¹⁸⁹. Se otorgan a dichos empleados públicos al ser parte integrante del Servicio Profesional de Carrera y dada la naturaleza de los servicios de Procuración de Justicia, así como de la disponibilidad de 24 horas que



¹⁸⁰ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 30.

¹⁸¹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 40, párrafo tercero.

¹⁸² C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), ratificado por México el 09 marzo de 1938. Artículo 4.

¹⁸³ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Artículo 30, Párrafo 2.

¹⁸⁴ Convención para Erradicar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Artículo 1; y Artículo 11.2, inciso b

¹⁸⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Articulo 28.

PRESTACIONES EXTRALEGALES. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. 227217. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV, Segunda Parte-1, Julio-Diciembre de 1989, Pág. 384

¹⁸⁷ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, artículo 54 fracción IX.

¹⁸⁸ Acuerdo A/003/99 por el que se establecen las bases y especificaciones para la atención y el servicio a la población, los procedimientos y la organización de las agencias del Ministerio Público.

¹⁸⁹ Acuerdo A/020/2010 emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, punto Décimo Primero, y fracción III.



aquellos ameritan.¹⁹⁰ Son denominados como: estímulos por concepto de disponibilidad, perseverancia y profesionalización, así como, estímulo por concepto de carga de trabajo y se otorgarán como ingreso económico directo de la siguiente forma: profesionalización (30%) y disponibilidad (70%), así como de carga de trabajo, con base en el tabulador de percepción mensual, en ambos casos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, y con base en el tabulador de percepción mensual, y la normatividad aplicable.¹⁹¹

Al mismo tiempo los Servidores Públicos de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, amplían de manera excesiva las jornadas de trabajo en función del poco personal activo y disponible en contraste con la carga de trabajo a partir de las atribuciones de las personas Policías de Investigación y otras actividades vinculadas con la seguridad pública como marchas, operativos y manifestaciones, aunado a que en el tiempo que emplean para su descanso se ve afectado ya que los mandos superiores utilizan ese espacio para actividades como la capacitación, violentando con ello el acceso al descanso, afectando su derecho al trabajo decente.

En relación con lo anterior, el pago del estímulo por concepto de disponibilidad será otorgado en los casos siguientes: cuando los servidores públicos cubran el horario de labores establecido para el personal sustantivo, en el área en la que estén adscritos¹⁹²; cuando dada la naturaleza de los servicios de procuración de justicia, cumplan con el compromiso de estar disponibles cuando sean requeridos, durante las veinticuatro horas del día.¹⁹³

Por su parte, en aquellos casos, en los que los servidores públicos no hayan laborado la totalidad de los días hábiles del mes, de acuerdo a su horario, por contar con licencia médica, deben solicitar por escrito al titular de la Unidad Administrativa de su adscripción la autorización del pago del estímulo, quedando éste facultado para determinar si le otorga o no la parte del estímulo, proporcional al tiempo que no laboró, para lo cual considerará las circunstancias especiales o particulares del caso, el desempeño y la disponibilidad habitual del servidor público, efectuando, de considerarlo procedente, el pago del estímulo, mediante petición ante la Dirección General de Recursos Humanos de la Procuraduría. 194

El pago del estímulo por concepto de disponibilidad podrá dejar de otorgarse parcial o totalmente por determinación del titular de la unidad administrativa correspondiente, en los casos siguientes: cuando al personal que haya registrado su asistencia, no se le encuentre laborando físicamente en su área de trabajo, sin justificación; cuando se solicite al beneficiario de los estímulos laborar fuera de su horario de trabajo y éste se niegue; cuando el servicio público interrumpa diligencias que por su importancia debían de ser continuadas y en un caso agotadas; cuando suspendan diligencias sin motivo justificado y con ello se dañe la prestación del servicio a la población; cuando en el desempeño de sus funciones el servidor público observe el rezago, de acuerdo con el programa de trabajo de la Unidad; en el supuesto de que la

¹⁹⁰ Acuerdo A/011/2002 emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, aartículo 2.1. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, 27 de diciembre de 2002.

 ¹⁹¹ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 54 Fracción IX. Acuerdo A/020/2010 punto Décimo Primero, fracción III; y Acuerdo A/011/2002 emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 2.
 192 Acuerdo A/011/2002 emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 2.1. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, 27 de diciembre de 2002.

¹⁹³ Acuerdo A/011/2002 emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 2.2.

¹⁹⁴ Acuerdo A/011/2002 emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 2.3.



calidad de las diligencias practicadas no sea la requerida en el desarrollo adecuado en la función que tenga encomendada. 195

En consecuencia, el pago de dicho estímulo podrá dejar de otorgarse parcial o totalmente por determinación del titular de la unidad administrativa¹⁹⁶; será el mando superior quien determine la asignación de dicho estímulo, así como su suspensión en caso de incumplimiento con el compromiso de disponibilidad por parte del Policía de Investigación, y será sólo a criterio del titular de la unidad administrativa de su adscripción, quien determine la renovación del estímulo;¹⁹⁷asimismo, en aquellos casos, en que los Policías de Investigación no hayan laborado la totalidad de los días hábiles del mes, de acuerdo a su horario, por contar con licencia médica, será el titular de la Unidad Administrativa de su adscripción, quien determinará si otorga o no la parte del estímulo, proporcional al tiempo que no laboró y, considerará las circunstancias especiales del caso, el desempeño y la disponibilidad habitual del Policía de Investigación.¹⁹⁸

La Dirección General de Recursos Humanos en coordinación con la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, ambas dependientes de la Oficialía Mayor de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán los mecanismos para efectuar las retenciones que procedan derivadas del pago de estímulos por conceptos de profesionalización y disponibilidad de acuerdo a lo dispuesto por la Ley del Impuesto sobre la Renta y demás normatividad aplicable. 199 Asimismo, la Oficialía Mayor de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, mediante la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, de Recursos Humanos y de Recursos Materiales y Servicios Generales tiene la facultad de establecer los lineamientos para los premios, estímulos y recompensas.

En ese sentido, la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto referidas, son las encargadas de realizar las acciones necesarias relacionadas con el otorgamiento de estímulos, la homologación de los salarios de los agentes de la Policía de Investigación, el otorgamiento de las herramientas e insumos necesarios para el desarrollo de su empleo y la creación de plazas que permitan una mejor distribución del trabajo entre los elementos de la Policía de Investigación.



¹⁹⁵ Acuerdo A/011/2002 emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 3.

¹⁹⁶ Acuerdo A/011/2002 emitido por el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 3: El pago de dicho estímulo podrá dejar de otorgarse parcial o totalmente por determinación del titular de la unidad administrativa correspondiente, en los casos siguientes: cuando al personal que haya registrado su asistencia, no se le encuentre laborando físicamente en su área de trabajo, sin justificación; cuando se solicite al beneficiario de los estímulos laborar fuera de su horario de trabajo y éste se niegue; cuando el servicio público interrumpa diligencias que por su importancia debían de ser continuadas y en un caso agotadas; cuando suspendan diligencias sin motivo justificado y con ello se dañe la prestación del servicio a la población; cuando en el desempeño de sus funciones el servidor público observe el rezago, de acuerdo con el programa de trabajo de la Unidad; en el supuesto de que la calidad de las diligencias practicadas no sea la requerida en el desarrollo adecuado en la función que tenga encomendada.

Ver liga, http://www.pgjdf.gob.mx/temas/6-11/fuentes/DGPOP/Articulo14/fraccionI/ManualesAdministrativos/MNP/45-Pagos_xConcepto_cargas_deTrabajo.pdf

¹⁹⁸ Acuerdo A/011/2002 emitido por el entonces Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 2. Inciso c.

¹⁹⁹ Acuerdo A/011/2002 emitido por el entonces Procurador General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 5.



Este Organismo Protector de Derechos Humanos demostró que las autoridades de la PGJCDMX han omitido otorgar las prestaciones laborales a que tienen derecho las mujeres Policías de Investigación, como lo son las licencias médicas²⁰⁰ y licencias por maternidad, cuidados maternos²⁰¹, o en su caso, conceder permisos con motivo de la atención y cuidados que requieren sus hijas o hijos menores de edad, violentando su derecho al trabajo y a percibir las prestaciones legales y extralegales. En algunos casos, en virtud de lo extenso de sus jornadas laborales, no se les brinda apoyo para realizar algunos trámites institucionales o vinculados con su salud, su familia, y patrimonio.²⁰²

Asimismo, respecto del derecho a las vacaciones de las personas Policías de Investigación, esta Comisión acreditó que el otorgamiento de ese periodo está sujeto a la discrecionalidad de los mandos; no hay un procedimiento a seguir para tal autorización, de tal forma que esa prestación no se otorga en igualdad de condiciones entre el personal, y en ocasiones el mando superior sólo le indica al servidor público el periodo correspondiente a las vacaciones, sin previo aviso y sin tomar en consideración las propuestas del trabajador.²⁰³

En cuanto a la prestación correspondiente al aguinaldo que reciben las personas Policías de Investigación, no se otorga de manera proporcional y conforme a la normativa que regula ese derecho. Por ejemplo, en el año 2015 sólo se pagó a los Policías de Investigación una cantidad menor a la que por derecho les corresponde, bajo la promesa de que la cantidad restante les sería proporcionada posteriormente, lo cual no sucedió.²⁰⁴

Asimismo, la diferenciación en el pago de la percepción salarial que reciben las personas Policías de Investigación, se hace más evidente por la falta de cumplimiento de la normatividad que regula el procedimiento para la asignación de estímulos por profesionalización, perseverancia y disponibilidad, así como del procedimiento de asignación del estímulo de carga de trabajo, lo que deriva una vez más de la discrecionalidad de los superiores jerárquicos para otorgar o suspender tales estímulos²⁰⁵. Al respecto, este Organismo documentó, a partir de 51 entrevistas efectuadas a Policías de Investigación adscritos a diferentes Coordinaciones Territoriales de la PJGCDMX, que el 72.54% de los Policías visitados refirieron recibir un pago por concepto de estímulo de disponibilidad, perseverancia y profesionalización; no obstante, éste se paga incompleto y/o existe una diferenciación respecto del monto. Asimismo, el 27.45% de los servidores públicos expresaron no contar con el otorgamiento de dicho estímulo. Igualmente, el 92.15% de los Policías refirieron no contar con el estímulo por concepto de carga de trabajo, y el 7.84% sí cuentan con el mismo.²⁰⁶

Por lo anterior, las personas Policías de Investigación, en ocasiones no son beneficiarias de tales estímulos, además de que los montos económicos que reciben no son los mismos y, en ocasiones, no se

²⁰⁰ Véase evidencias 7, 27 y 73

²⁰¹ Véase evidencias 27 y 73

²⁰² Véase evidencias 48, 78 y 80

²⁰³ Véase evidencias 72, 73 y 76

²⁰⁴ Véase evidencias 73, 76 y 78

²⁰⁵ Véase evidencias 2, 3, 4, 54, 60, 76 y 78

²⁰⁶ Véase evidencia 62



les realiza el pago completo²⁰⁷ o les es suspendido sin previo aviso y de manera injustificada²⁰⁸. También existe una diferenciación a cargo de los superiores jerárquicos en cuanto a los requisitos que se deben considerar para el otorgamiento de los estímulos²⁰⁹, en similitud de puesto y funciones de las personas Policías de Investigación, lo cual resulta contrario a lo dispuesto en el instrumento institucional denominado "Tabla de Estímulos de los Puestos Sustantivos", emitida por la Dirección General de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.²¹⁰ En este documento se establecen de manera específica los montos brutos mensuales de acuerdo al puesto, función y rango de antigüedad de las personas Policías de Investigación por concepto de profesionalización, perseverancia y disponibilidad,²¹¹ sin embargo no es aplicado, vulnerando el derecho al trabajo de las personas policías de investigación, en específico, su derecho a recibir un salario remunerador, en igualdad de condiciones.

Por otra parte, a pesar de que la Ley Orgánica de la PGJDF señala en su artículo 54 que se otorgará al personal que forme parte del Servicio Profesional de Carrera, una mejora en su ingreso directo por concepto de profesionalización, disponibilidad y perseverancia, con base en el tabulador de percepción mensual, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y la normatividad aplicable; los estímulos mencionados son otorgados de manera diferenciado y arbitraria a las personas Policías de Investigación, sin tomar en consideración que realizan el mismo trabajo y poseen las mismas condiciones relacionadas con la antigüedad e incluso en contra de la normatividad aplicable para tal efecto. Lo mismo ocurre con el pago de ciertas prestaciones extralegales y el pago de ciertas prestaciones como el aguinaldo, el cual no se realiza de conformidad con la normatividad aplicable, lo que vulnera el derecho al trabajo de estas personas e impide que las y los agentes de la Policía de Investigación obtengan los recursos económicos necesarios para acceder a un nivel de vida adecuado.²¹²

Asimismo, esta Comisión documentó que los pagos por concepto de estímulos también son diferenciados: en algunos casos es de \$4,700, y en otros es de \$1,700²¹³. En relación con lo anterior, esta Comisión documentó que existe una diferenciación respecto de la cantidad de dinero que perciben por concepto de estímulos de disponibilidad, profesionalización y perseverancia, que va de los \$1,700.00 a los \$4,800.00 sin tener conocimiento de las causas de tal determinación. Aunado a lo anterior, 40.90% de los Policías de Investigación expresaron que los estímulos no se asignan a todas y todos los Policías, y 59.09% de los Policías de Investigación expresaron que sí se otorga dicho estímulo, pero existe una diferenciación en el pago.²¹⁴ Esto muestra la arbitrariedad en la determinación de los estímulos, así como la diferenciación que se hace en el pago de dichas prestaciones extralegales, lo cual vulnera el derecho al trabajo de las personas policías de investigación.



²⁰⁷ Véase evidencia 46

²⁰⁸ Véase evidencias 2, 3 y 70

²⁰⁹ Véase evidencia 67

²¹⁰ Véase evidencias 28 y 68

²¹¹ Véase evidencia 27

²¹² Véase evidencias 69 y 80

²¹³ Véase evidencias 54 y 72

²¹⁴ Véase evidencia 60



Además, se demostró que, aun cuando dentro de las prestaciones otorgadas a las personas Policías de Investigación no obra la de infecto-contagiosidad, son enviados a diligencias como el levantamiento de cadáveres sin las debidas medidas sanitarias exponiendo su salud.²¹⁵

Derecho a la capacitación, adiestramiento y profesionalización

Otra de las obligaciones de los Estados, como empleadores, para hacer efectivo el derecho al trabajo, es brindar educación, formación, capacitación, adiestramiento y profesionalización, a todas las personas trabajadoras al servicio del Estado.²¹⁶

La profesionalización se refiere al proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones Policiales. Los planes de estudio para la Profesionalización se integrarán por el conjunto de contenidos estructurados en unidades didácticas de enseñanza y aprendizaje.²¹⁷

De acuerdo con la OIT, los programas de profesionalización deben tener en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como nacional, el nivel de desarrollo económico, social, cultural, y las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos;²¹¹8 deberán tener por objeto mejorar la aptitud de las personas trabajadoras, de comprender su medio de trabajo y el medio social, así como influir individual y colectivamente sobre éstos;²¹¹9 alentar y ayudar en condiciones de igualdad y sin discriminación, a que las personas desarrollen y utilicen sus aptitudes en el trabajo en su propio interés y de acuerdo a sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad;²²²² abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas, la situación y perspectiva de empleo, posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad;²²²¹¹ deberán contemplar información sobre los aspectos generales de sus condiciones de trabajo, derechos y obligaciones en virtud de la legislación del trabajo, información que deberá suministrase de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.²²²²²

²¹⁵ Véase evidencia 10

²¹⁶ Ley del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Artículo 47, fracciones II y XI.

²¹⁷ Ley del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Artículo 98; y Convención para Eliminar Todas las Formas de Discriminación artículo 11 inciso c).

²¹⁸ OIT C142 Sobre el desarrollo de los recursos humanos, ratificado por México el 28 de junio de 1978; Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, Artículo 1.2

²¹⁹ OIT C142 Sobre el desarrollo de los recursos humanos, ratificado por México el 28 de junio de 1978; Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, Artículo 1.4

²²⁰ OIT C142 Sobre el desarrollo de los recursos humanos, ratificado por México el 28 de junio de 1978; Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, Artículo 1.5

²²¹ OIT C142 Sobre el desarrollo de los recursos humanos, ratificado por México el 28 de junio de 1978; Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, Artículo 3.2

²²² OIT C142 Sobre el desarrollo de los recursos humanos, ratificado por México el 28 de junio de 1978; Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, artículo 5.



En este sentido, es obligación del Estado, en específico de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, "[i]instrumentar e impulsar la capacitación y profesionalización permanente de los Integrantes de las Instituciones Policiales para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios"223, promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de las personas trabajadoras, durante sus jornadas de trabajo, a fin de que se les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad,224 así como adoptar y llevar a cabo políticas y programas completos y coordinados sobre orientación y formación profesional, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante servicios públicos.225

Por lo tanto, en colaboración con los interlocutores sociales, deberá promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente y objetivo de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.²²⁶ A su vez, las instituciones policiales deben asegurar el acceso de todas las personas trabajadoras al aprendizaje permanente y de calidad²²⁷.

De igual forma, este derecho está contemplado en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, así como en el Acuerdo A/012/2015 "Criterios Para la Evaluación del Desempeño del Personal Sustantivo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal", ordenamientos en los que se establece la obligación permanente para esa Institución de capacitar y profesionalizar a las personas Policías de Investigación, como un elemento básico para el ingreso, formación, permanencia, promoción, especialización, evaluación, certificación, reconocimiento, prestaciones y sanciones, bajo los principios y criterios de igualdad de oportunidades, méritos y capacidad, objetividad, legalidad, eficiencia, eficacia, profesionalismo, honradez, lealtad e imparcialidad, con la finalidad de asegurar su buen desempeño, promoviendo la observancia de las obligaciones del Estado Mexicano en el ámbito internacional de la protección de los Derechos Humanos, fomentando el respeto estricto a los mismos.²²⁸

Esta Comisión también acreditó que algunas personas Policías de Investigación de la PGJCDMX no tienen acceso a cursos de capacitación, adiestramiento y profesionalización²²⁹, y cuando se otorgan los mismos, se ven condicionados a ser proporcionados durante los turnos de franca o descanso. Esto no sólo representa una vulneración al derecho al trabajo, en específico al derecho a la capacitación, adiestramiento y profesionalización, sino que además impide el desarrollo adecuado de la actividad de los Policías,



²²³ Ley del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Artículo 79, fracción IV.

²²⁴ Ley del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Artículo 47, fracciones II y XI.

²²⁵ OIT C142 Sobre el desarrollo de los recursos humanos, ratificado por México el 28 de junio de 1978; Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, Artículo 1.1

Recomendación 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente; Capítulo VI, Artículo 11.

²²⁷ Recomendación 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente; Capítulo I, Artículo 4.

²²⁸ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Artículo 54, fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII; Acuerdo A/012/2015 "Criterios Para la Evaluación del Desempeño del Personal Sustantivo de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Capítulo Justificación.

²²⁹ Véase evidencias 17, 19 y 21



circunstancia que se agrava ante la entrada en vigor en la Ciudad de México del Sistema Penal de Justicia Acusatorio Adversarial, cuya implementación requiere que los Policías de Investigación obtengan conocimientos específicos que les permitan desarrollar su trabajo adecuadamente²³⁰ y en el marco de la legalidad. Incluso, algunos Policías de Investigación refieren que los cursos de capacitación son "para los trabajadores favoritos, e incluso, constituyen para ellos una forma de afectar el descanso cuando los envían en su horario de franca o descanso, o bien, como una forma de descanso cuando los envían a capacitación durante su jornada laboral.²³¹

VII.II Derecho a la igualdad y no discriminación con Perspectiva de Género y el derecho a vivir libre de violencia laboral

El derecho a la igualdad y no discriminación comprende diversos aspectos como son: la igualdad ante la ley, la igualdad en la aplicación de la ley, la igualdad en el contenido de la ley, la igualdad sustancial y el mandato de no discriminación. Este derecho tiene como finalidad y objetivo eliminar las desventajas y desigualdades entre las personas, que impiden el ejercicio y acceso efectivo a sus derechos, así como la generación de las condiciones sociales y materiales necesarias para su realización, garantizando el derecho a la diferencia.²³²

El derecho a la igualdad se construye por una serie de mandatos dirigidos al Estado en sus diferentes niveles y competencias; se establece en la exigencia de conductas negativas, lo que implica la prohibición al Estado de realizar distinciones irracionales o arbitrarias en la creación y aplicación del derecho²³³. Los contenidos de la igualdad como derecho, en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, se constriñen a que todas las personas deben ser tratadas iguales y su realización, en casi todo momento, está sujeta a condiciones fácticas y jurídicas, como pueden ser las posibilidades técnicas o financieras del Estado.

En tanto que el derecho a la no discriminación obliga a agentes estatales como a los particulares. Además de prohibir las distinciones irracionales o arbitrarias, como parte de este derecho, se deben tomar las medidas y/o crear los mecanismos que combatan todas las formas de desigualdad que impidan el pleno ejercicio de los derechos; y parte de un contenido mínimo irreductible en el que se prohíbe cualquier trato jurídico diferenciado y perjudicial hacia las personas por el hecho de pertenecer a determinado grupo social o tener ciertas características.²³⁴

En el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación tienen una importancia trascendental dentro de los sistemas internacionales

²³⁰ Véase evidencias 30 y 37

²³¹ Véase evidencias 69 y 73

²³² Corte IDH. El principio de igualdad y no discriminación en el Derecho Internacional. En Human Rights Law Journal, Vol. 11, n. 1-2, 1999, pp. 1-34.

²³³ ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación: CESCR-GC-16 La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, 11 de agosto de 2005, Párr. 7.

²³⁴ Corte IDH. Caso López Álvarez Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de febrero de 2006. Serie C No. 141, Párrafo 170; Corte IDH. Caso de las Niñas Yean y Bosico Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de septiembre de 2005. Serie C No. 130, Párrafo 141



de protección, al grado de que tienen calidad de ius cogens²³⁵, y que cualquier tratamiento discriminatorio en relación con la protección y el ejercicio de tales principios genera la responsabilidad internacional de los Estados, por lo que ninguna persona debe ser discriminada del ejercicio de sus derechos con base a ciertas características personales o grupales. En relación a la igualdad, la Corte Interamericana destaca que ésta deriva de la calidad de seres humanos revestidos de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación de desigualdad en trato que no tenga por objeto equilibrar el acceso a derechos.

Mientras que el Comité de Derechos Humanos de la ONU también ha señalado que el principio de igualdad exige que los Estados tomen determinadas medidas o acciones para reducir o eliminar las situaciones que originan o facilitan la discriminación. Esas medidas pueden implicar el otorgamiento, por un tiempo, de apoyos adicionales a las personas que se encuentren en una situación de desventaja, con el fin de paliar la discriminación [que sufren].²³⁶

Los contenidos mínimos esenciales del derecho a la igualdad y no discriminación convergen y encuentra coincidencia en instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²³⁷ y la Convención Americana sobre Derechos Humanos²³⁸ en los que se establece que:

- 1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades, sin distinción de: raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, origen social, posición económica, posición de nacimiento o cualquier otra condición.
- 2. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.
- 3. La ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación.
- 4. Se prohíben todas las distinciones que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

En relación a las distinciones que son discriminatorias, son tres las características orientadoras que permiten identificar la vulneración:²³⁹

1. Todo tipo de distinción (irracional e injustificada), preferencia, exclusión o desigualdad entre las



²³⁵ Corte IDH. Caso de la "Masacre de Mapiripán" Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de septiembre de 2005. Serie C No. 134, Párrafo 178; Corte IDH. Caso Servellón García y otros Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de septiembre de 2006. Serie C No. 152, Párrafo 94.

²³⁶ ONU. Comité de Derechos Humanos. Observación: CCPR-GC-28 La igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Sustituye la CCPR/GC/4), 29 de marzo de 2000, Párr. 4; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación: CESCR-GC-16 La igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, 11 de agosto de 2005, Párr. 7.

²³⁷ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículo 2.

²³⁸ Convención Americana sobre Derechos Humanos, Artículo 1.

²³⁹ Corte IDH. Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 279, Párrafo 198; Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fertilización in vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012 Serie C No. 257, Párrafo 285



personas.

- 2. Características personales o grupales en base a las cuales se considera injustificado hacer cualquier tipo de distinción relevante al derecho (categorías sospechosas).
- 3. Toda distinción basada en las anteriores características se considerará discriminatoria.

En sentido contrario, como excepción al principio de igualdad y derecho a la no discriminación, una distinción no es irracional y por lo tanto no es violatoria cuando²⁴⁰:

- 1. Que la distinción sea objetiva y tenga una justificación razonable.
- 2. Que la distinción persiga un fin legítimo acorde con los principios y valores establecidos en los instrumentos de derechos humanos.
- 3. Que exista una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los objetivos que se intentan alcanzar.

Por lo que, para la salvaguarda del principio de igualdad y el derecho a la no discriminación los Estados se encuentran obligados a adoptar medidas positivas tendentes a cambiar las situaciones discriminatorias existentes en su sociedad y en ese contexto las autoridades pueden establecer tratamientos diferenciados basados en desigualdades de hecho que constituyan medidas para la protección de las personas que sufran esas situaciones²⁴¹. En este sentido, para que una diferencia de trato no se considere discriminatoria, debe tener una justificación objetiva y razonable.

La igualdad y no discriminación de manera indivisible están vinculados con la igualdad de género, la cual, en el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que "no significa que los hombres y las mujeres son o deberían ser iguales, sino que ambos tendrían que gozar de los mismos derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida. En el contexto del desarrollo económico local, supone que la participación en la gestión pública y el acceso a oportunidades y condiciones de trabajo decentes, a los recursos y a los servicios no se vean perjudicados por el hecho de ser hombre o ser mujer."²⁴²

En este sentido, de acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la "discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Por lo tanto, el derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y de violencia "se traduce en la obligación de toda autoridad de actuar con perspectiva de género, lo cual pretende combatir argumentos

²⁴⁰ Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros (Fertilización in vitro) Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012 Serie C No. 257, Párrafo 285.

²⁴¹ Corte IDH. Caso López Álvarez Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de febrero de 2006. Serie C No. 141, Párrafo 170.

²⁴² OIT. Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico global. Ginebra, 2010, p. 2. Promover la igualdad de género en el plano local.



estereotipados e indiferentes para el pleno y efectivo ejercicio del derecho a la igualdad".²⁴³ Así, es obligación de los Estados "seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer"; deben "abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación y tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas".²⁴⁴

Es importante precisar que la violencia en contra de las mujeres y, en general en contra de las personas, se presenta en distintos ámbitos, entre estos, el laboral. Cuando la violencia se genera en los centros de trabajo, se configura el hostigamiento laboral, que ha sido definido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como:

"[...] una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir: se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado. 245

Este Organismo verificó que a las personas Policías de Investigación se les vulnera su derecho a la igualdad y no discriminación, que no hay una implementación de la perspectiva de género en la institución y que tampoco les es respetado el derecho que tienen como personas trabajadoras a vivir una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

Al respecto, algunas personas Policías de Investigación han manifestado su inconformidad ante sus superiores jerárquicos respecto de las actividades extraordinarias; en represalia han sido arrestados, ²⁴⁶ en otros casos han sido cambiados de adscripción, ²⁴⁷ o incluso les son suspendidos los estímulos "por profesionalización, perseverancia y disponibilidad" ²⁴⁸y se les impone una mayor carga de trabajo por parte



²⁴³ Primera Sala de la SCJN. Derecho de la mujer a una vida libre de discriminación y violencia. Las autoridades se encuentran obligadas a adoptar medidas integrales con perspectiva de género para cumplir con la debida diligencia en su actuación. Tesis; 1^a. CLX/2015. Décima época.

²⁴⁴ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Artículos 1 y 2.

²⁴⁵ Primera Sala de la SCJN. Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología. Tesis: 1ª. CCLII/2014. Décima época.

²⁴⁶ Véase evidencia 4, 23 y 30

²⁴⁷ Véase evidencia 4, 5, 6, 23, 30 y 43

²⁴⁸ Véase evidencia 2, 60 y 78



de los superiores jerárquicos, lo que genera violencia en su entorno laboral, en perjuicio de las personas Policías de Investigación. Lo anterior además de impedir el desempeño de sus funciones en condiciones dignas, constituye una práctica de hostigamiento laboral, situación que vulnera tanto el derecho a la igualdad y no discriminación, como el derecho de las personas trabajadoras policías a vivir una vida libre de violencia en el trabajo.

En el caso de las mujeres incluso reciben violencia verbal con motivo de su sexo al interior de su lugar de trabajo, 249 consistente en descalificación de sus actividades laborales por parte de los mandos superiores al expresar que "son flojas por ser mujeres, empleando diversas palabras altisonantes 250, que "nadie las obligó a trabajar como policías, que fue su decisión, por lo que deben ser tratadas como hombres, 251 de tal forma que incluso se les han proporcionado uniformes para hombres. Asimismo, han sufrido cambios de adscripción bajo el argumento de que "son mujeres y no tienen derecho a nada 253. En algunos casos, también se externó violencia de tipo sexual en su agravio por parte del mando superior al manifestarle que "me gustas y quiero una sola noche contigo" y ante la inconformidad con dicha situación fue cambiada de grupo. 254 Las circunstancias anteriormente descritas vulneran el derecho a vivir una vida laboral libre de violencia, y otras formas de discriminación.

En relación con lo anterior, esta Comisión demostró que, las mujeres policías no gozan de descanso, debido a las jornadas de trabajo excesivas, lo cual impacta en el cuidado y la atención de sus hijas e hijos menores de edad, y que como consecuencia de lo anterior, inclusive se han visto en la necesidad de elegir entre su profesión y su vida familiar, de tal forma que, una Policía de Investigación testificó ante el personal de esta Comisión que "fue condicionada por su pareja para decidirse respecto de su trabajo o continuar con su relación personal, ya que sus hijos habían sido cuidados por su padre desde pequeños." ²⁵⁵

En este sentido, esta Comisión comprobó que las personas Policías de Investigación se desempeñan en un clima laboral en el que existe violencia y relaciones de poder dominantes, donde las decisiones se toman de manera discrecional, representan un liderazgo abusivo y generan un clima laboral que afecta la sensación de satisfacción de los trabajadores, 256 lo cual es violatorio de su derecho a vivir libres de violencia en el trabajo.

Descripción del hostigamiento²⁵⁷

²⁵⁷ Véase evidencia 80



²⁴⁹ Véase evidencia 80

²⁵⁰ Véase evidencia 78

²⁵¹ Véase evidencia 78

²⁵² Véase evidencia 78

²⁵³ Véase evidencia 78

²⁵⁴ Véase evidencia 78

vease evidencia 70

²⁵⁵ Véase evidencia 78

²⁵⁶ Véase evidencia 80



"Tengo que laborar diariamente con un horario de entrada de 8:30 hrs., sin hora de salida [...] siempre me han dicho que soy una secretaria sin horario [...] yo debo permanecer más tiempo por si algún mando necesita [...]"

"Estoy comisionado a un operativo denominado Monitores Indio. Dentro de ese operativo de más de tres años, sufrí hostigamiento laboral por parte de mi jefe inmediato Héctor Hugo Franco Flores, quien me comisionaba a todos los servicios que surgían."

"Si no metes puestas a disposición flagrante, te dejan salir más tarde, o te quitan el cheque de profesionalización, te mandan a cubrir servicios pesados de custodia a colonias peligrosas solo, sin patrulla, a pie, o te mandan a patrullar a coordinaciones alejadas."

"Si a un mando de la policía no le caes bien, está en base a que él tiene el poder de determinar cuánto dura la jornada laboral; te puede dejar salir a las 9 o 10 o 11 o 12 de la noche; todos los mandos aplican este criterio."

"Trabajar más de las horas acostumbradas; retiro del concepto de disponibilidad; cambios de adscripción."

"Cuando he llegado tarde a la lista, me deja retirarme en las noches más tarde que los demás compañeros."

"Nos presionan para meter puestas a disposición, y si no, nos dejan salir más tarde o te condicionan tus vacaciones."

"En mi caso, en repetidas ocasiones me cambian de servicios; se dirigen a mí diciéndome que yo no sirvo como policía, y que renunciara."

"Me ponían a patrullar de 9 a 23 hrs, de lunes a viernes, y el sábado me dejaba de guardia de 24 hrs, y por todo me amenazaba que me iba a arrestar."

"El horario laboral está determinado por los superiores justificados en las necesidades del servicio, pero no están estipulados en ningún reglamento; las vacaciones también son condicionadas [...] si te opones a realizar actos de molestia en los operativos te castigan, cubriendo servicios considerados de castigo, o cubriendo horarios más extensos [...] somos presionados con el argumento que ganamos un cheque mensual, que incluye el concepto de disponibilidad, entre otros [...]"

"Presión para realizar puestas o por mantener las patrullas en buenas condiciones con dinero propio [...] por quedarse más tiempo."

"Me condicionaron mis vacaciones [...] el actual coordinador es una persona que humilla a las personas, y ese señor me ha dejado en guardias que no me corresponden, y así están todos los compañeros; dice que salgamos a la calle y le traigamos un ratero, y si no, que no regresemos."

"Las órdenes, cualquiera (sic) que sean, se deben de cumplir [...] condicionan los horarios de acuerdo a las puestas a disposición que tenga uno realizadas."

"Me han cambiado de grupo en tres ocasiones, y en mis días de imaginaria, una vez me dejaron ir a las 00:15 hrs [...] cuando me encuentro de guardia no lo respetan, y viceversa cuando me toca cubrir la imaginaria [...] es una relación laboral de amenazas, y se me han condicionado mis vacaciones según las





puestas a disposición."

"Presionan con los horarios para trabajar más tiempo; si no mete uno trabajo (puestas a disposición en flagrancia) hay horarios a veces muy extensos."

"[...] en mi calidad de madre trabajadora, he solicitado se me hagan válidos los cuidados maternos y me han sido negados argumentando que no tenemos derecho a nada; se nos tiene prohibido enfermarnos [...] sufrimos de abuso de autoridad, discriminación, ponen en duda todo lo que estoy padeciendo [...]"

En relación con lo anterior, este Organismo derivado de la investigación documentó, a partir de entrevistas a Policías de Investigación que, el 50% de los agentes señalaron haber sido cambiados de adscripción durante los últimos 5 años; y que dentro de las causas que expresaron los Policías de Investigación por las que se les cambia de adscripción se encuentran las siguientes: (18.18%) por haber denunciado a su coordinador o por defender sus derechos; (9.09%) por el hecho de ser mujeres y como represalia; (4.54%) con motivo de su discapacidad; (31.81%) por no cumplir órdenes de sus superiores o no cumplir cuotas de puestas a disposición; y (36.36%) por órdenes del coordinador para favorecer a otras personas, por falta de personal.²⁵⁸ Esto muestra las prácticas generalizadas de hostigamiento laboral en la PGJCDMX, las cuales vulneran el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a vivir libre de violencia en el trabajo.

Asimismo esta Comisión demostró que la PGJCDMX ha evitado generar acciones preventivas a fin de que se respete y garantice a favor de las personas Policías de Investigación un bienestar físico, mental y social, proporcional al servicio que prestan y al riesgo que supone su labor. ²⁵⁹ Por ejemplo en el caso de la persona Agraviada 2, se demostró que presentaba afectaciones en su salud desde julio de 2012 y hasta marzo de 2014, y aun cuando exhibió las documentales médicas en las que constaba su estado de salud. diagnóstico crónico e indicaciones tales como: no cargar objetos pesados, evitar realizar actividades de alto impacto, saltar y correr, 260 fue designada para cubrir operativos vinculados con seguridad pública durante partidos de futbol, 261 resultando herida y siendo posteriormente canalizada a servicios de psicología y psiquiatría,²⁶² lo anterior, en virtud de expresaba los siguientes síntomas: "(...) durante mi larga jornada de trabajo y por lo extenuante de la misma (...) me siento totalmente agotada y falta de concentración, además de sufrir síntomas de ansiedad, nerviosismo, aprehensión, preocupación, enojo, discreta irritabilidad, ansiedad flotante, cambios de humor y alteraciones en el sueño (...)"263 dejando de lado el diagnóstico de la agraviada en la asignación de sus funciones, colocándola en situación de riesgo. Estas conductas hostiles han consumido emocional y físicamente a la agraviada, y han mermado su salud e integridad, evidenciando las violaciones por parte de la PGJCDMX al derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a vivir libre de violencia en el trabajo.

²⁵⁸ Véase evidencia 60

²⁵⁹ Véase evidencia 10 v 13

²⁶⁰ Véase evidencias 7, 8, 9, 11, 12 y 13

²⁶¹ Véase evidencia 12

²⁶² Véase evidencia 13

²⁶³ Véase evidencias 20 y 37



También se demostró que las personas Policías de Investigación sufren de violencia laboral al interior de sus lugares de trabajo, tales como malos tratos por parte de los mandos superiores, asimismo, no gozan de cursos o similares para mitigar el estrés.²⁶⁴

En relación con lo anterior, esta Comisión acreditó que el 72.72% de los Policías de Investigación entrevistados por esta Comisión han sufrido violencia en el ámbito laboral por parte de sus mandos, consistentes en: violencia verbal, presión para salir más tarde, amenazas con ser arrestados si no cubren horarios extraordinarios designados de manera injustificada, actos contrarios a la dignidad que consideran humillantes, presión para poner a disposición detenidos, ausencia de facilidades para atender necesidades personales con motivo de ser madres, o con motivo de su salud, comisiones extraordinarias de manera injustificada, amenazas con suspensión de estímulos, cambios de adscripción a lugares lejanos de su domicilio, peligrosos y a pie, colocándolos en situación de riesgo, aumento de la jornada laboral como represalia. ²⁶⁵ Esto evidencia las prácticas generalizadas de acoso laboral en la PGJCDMX, las cuales vulneran el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a vivir libre de violencia en el trabajo.

Adicionalmente, este Organismo demostró, a partir de la aplicación de cuestionarios y entrevistas a Policías de Investigación adscritos diferentes Coordinaciones Territoriales de la PGJCDMX, que el 94.11% de los servidores públicos entrevistados por el personal de esta Comisión, expresaron ser sometidos a altas cargas de trabajo, y verse afectados en la salud con estrés, cansancio, migraña, trastorno del sueño, colitis, gastritis, obesidad, descompensación a la alimentación, presión arterial, hipertensión e infartos y diabetes. Asimismo, el 96.07% de los Policías externaron sufrir estrés laboral. El 74.50% de los Policías de Investigación manifestaron que, al interior de la PGJCDMX, no se cuentan con mecanismos que permitan aminorar el estrés laboral por altas cargas de trabajo, o mejorar el ambiente de trabajo, no los conocen o no se difunden. El 19.60% de los Policías expresaron contar con apoyo de terapia psicológica en centros de ayuda y atención médica, y el 5.88% señaló que no se les permite acudir a recibir apoyo²⁶⁶, situaciones que afectan el derecho al trabajo en relación con las condiciones de seguridad e higiene en el mismo, en perjuicio de los agentes de la Policía de Investigación de la PJGCDMX.

Es decir, esta Comisión documentó que la PGJCDMX viola de manera reiterada y generalizada el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a vivir libre de violencia en el trabajo de las y los agentes de la Policía de Investigación, quienes tienen la expectativa de que haya una mejora en sus horarios, su salario, el respeto de sus derechos humanos, su dinámica laboral, en sus instalaciones y prestaciones.267 Asimismo, que las condiciones estructurales y del medio ambiente en que desarrollan sus actividades laborales el personal de la PGJCDMX, representan un riesgo para su integridad física y no favorece la satisfacción en el empleo al no contar con espacios de descanso ni condiciones de mobiliario y oficinas suficientes ni en condiciones adecuadas lo que representa un factor de estrés. La mayoría de las personas entrevistadas expresaron ser víctimas de hostigamiento y abuso de autoridad realizados principalmente por el personal que ostenta el cargo de Comandante, quienes establecen horario de trabajo de forma discrecional, les exigen trabajar en horarios de descanso y cubrir guardias excesivas, amenazándolos que de no cumplir se les sometería a un arresto o puesta a disposición. Actualmente,



²⁶⁴ Véase evidencias 56, 60 y 80

²⁶⁵ Véase evidencias 23, 30, 60 y 80

²⁶⁶ Véase evidencia 62

²⁶⁷ Véase evidencias 34, 35, 38, 79 y 80



como consecuencia del hostigamiento laboral documentado, las personas ya presentan afectaciones a su salud siendo la principal el estrés, cansancio, migraña y trastornos del sueño, seguidos por colitis, gastritis y presión arterial elevada, los cuales de acuerdo a la literatura especializada se relacionan con estar expuesto a constante estrés laboral.²⁶⁸

Estos factores psicosociales de no atenderse de manera adecuada y oportuna agravarán la sintomatología relacionada al síndrome de Burnout que actualmente presentan las personas entrevistadas lo cual puede generar un menoscabo importante en la salud mental y física, así como repercutir en su esfera familiar y relaciones sociales. ²⁶⁹

Por lo que además de los cambios estructurales en el ambiente físico y asignación adecuada de equipo de trabajo e insumos, es necesario considerar cambios en las prácticas institucionales relacionadas con la asignación de horarios, trato digno y respeto a los horarios de descanso y vacaciones, pues estos fueron los principales factores de estrés de acuerdo a la documentación realizada,²⁷⁰además de que constituyen prácticas de hostigamiento laboral que vulneran el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a vivir libre de violencia en el trabajo de todas las personas policías de investigación.

Es importante mencionar que además de los costos en la salud física y emocional de las personas, de acuerdo a la discusión se pueden generar costos indirectos e intangibles como son la mala atención de las víctimas y la violencia ejercida contra personas probables responsables así como una inadecuada documentación del caso que se les asigna ya que éste es uno de los riesgos del burnout, ya que una de las dimensiones de éste son un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo.²⁷¹

VII.III Principio de legalidad y seguridad jurídica

La seguridad, en términos amplios, implica certeza, como parte del orden que permite a las personas actuar en un ambiente de certidumbre, por lo que se refiere a la certeza de las normas y la previsibilidad de su aplicación.²⁷² Por lo tanto, el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica, son interdependientes y los contenidos de los mismos, establecidos en ordenamientos nacionales e internacionales, son afines y están íntimamente ligados.²⁷³

A nivel internacional y regional, se encuentran previstos en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 12), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículos V y XXV), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 14 y 17) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 9 y 11.2). Estas disposiciones buscan otorgar seguridad o certeza jurídica a las personas, mediante la prohibición de las injerencias arbitrarias (principio de legalidad) o ilegales (seguridad jurídica) en su vida, familia, domicilio, correspondencia, por medio de la protección de la ley (principio de legalidad y seguridad jurídica) contra esos ataques y/o injerencias.

²⁶⁸ Véase evidencia 80

²⁶⁹ Véase evidencia 80

²⁷⁰ Véase evidencia 80

²⁷¹ Véase evidencia 80

²⁷² Herrera Figueroa y Julia Escobar. Enciclopedia Jurídica Omeba. T XXI Buenos Aires, 2006.

²⁷³ Herrera Figueroa y Julia Escobar. Enciclopedia Jurídica Omeba. T XXI Buenos Aires, 2006.



En el ordenamiento jurídico mexicano el derecho a la seguridad jurídica y principio de legalidad; se encuentran establecidos en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), de los cuales se interpreta que el derecho a la seguridad jurídica puede ser comprendido de manera general como la certeza que tienen las personas de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, establecidos previamente; implica la certeza, protección y claridad de las normas jurídicas que permiten a la persona gobernada saber perfectamente a qué atenerse; la seguridad jurídica excluye los actos de poder de carácter arbitrario, distantes del referente del derecho positivo, como conjunto de normas claras y estables.²⁷⁴

Mientras que el principio de legalidad, implica que las autoridades estatales solamente podrán hacer aquello para lo que estén facultados expresamente por la norma jurídica, con la finalidad de brindar seguridad y certeza jurídica a las personas. Esto incide en el control del poder público y busca impedir la arbitrariedad o discrecionalidad de las autoridades y las personas que ejercen un servicio público, al sujetarlos a una serie de reglas previstas en el orden jurídico vigente. Las autoridades trastocan este derecho cuando se conducen al margen de la ley, ya sea por incurrir en conductas de acción u omisión contrarias a lo consignado por la norma o bien extralimitándose en sus funciones, es decir, al hacer más de lo que la ley en sentido material les permite²⁷⁵.

Lo anterior se refuerza con la interpretación que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha realizado al respecto:

Del artículo 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierten los requisitos de mandamiento escrito, autoridad competente y fundamentación y motivación, como garantías instrumentales que, a su vez, revelan la adopción en el régimen jurídico nacional del principio de legalidad, como una garantía del derecho humano a la seguridad jurídica, acorde al cual las autoridades sólo pueden hacer aquello para lo que expresamente les facultan las leyes, en el entendido de que éstas, a su vez, constituyen la manifestación de la voluntad general. Bajo esa premisa, el principio mencionado tiene una doble funcionalidad, particularmente tratándose del acto administrativo, pues, por un lado, impone un régimen de facultades expresas en el que todo acto de autoridad que no represente el ejercicio de una facultad expresamente conferida en la ley a quien lo emite, se considerará arbitrario y, por ello, contrario al derecho a la seguridad jurídica [...].²⁷⁶

En este sentido, en un Estado de Derecho, el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica "presiden la actuación de todos los órganos del Estado, en sus respectivas competencias" 277 e



²⁷⁴ SCJN. Segunda Sala. Sentencia de Amparo Directo en Revisión 479/2011, pág. 31.

²⁷⁵ CDHDF. Recomendación 11/2013 del 30 de agosto de 2013, pág.10.

²⁷⁶ Principio de legalidad. Características de su doble funcionalidad tratándose del acto administrativo y su relación con el diverso de interdicción de la arbitrariedad y el control jurisdiccional. Época: Décima Época; Registro: 2005766; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 3, Febrero de 2014, Tomo III; Materia(s): Constitucional; Tesis: IV.2o.A.51 K (10a.); Página: 2239.

²⁷⁷ Corte IDH. Caso Vélez Loor Vs. Panamá. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2010. Serie C No. 218, Párrafo 183



implican la existencia de normas jurídicas que establezcan con claridad las disposiciones a cumplir, exigir y que los derechos de la persona, no serán afectados por el incumplimiento de dichas normas. Resaltando que si la norma no es clara, también puede vulnerarse el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica, en virtud de la interpretación amplia o vaga que pueden dar los operadores jurídicos a las mismas, generando con ello incertidumbre jurídica a las personas a las que están dirigidos los ordenamientos.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha precisado que las decisiones y actuaciones de los funcionarios públicos, "que puedan afectar derechos humanos, deben estar debidamente fundamentadas, pues de lo contrario serían decisiones arbitrarias".²⁷⁸ El principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica implica una clara definición de las conductas previstas en la ley, ya que la ambigüedad "abre el campo al arbitrio de la autoridad".²⁷⁹

En ese sentido, el máximo Tribunal del país ha señalado lo siguiente:

[...] Tratándose de actos que no trascienden de manera inmediata la esfera jurídica de los particulares [l]a garantía de legalidad se cumple: a) con la existencia de una norma legal que atribuya a favor de la autoridad, de manera nítida, la facultad para actuar en determinado sentido y, asimismo, mediante el despliegue de la actuación de esa misma autoridad en la forma precisa y exacta en que lo disponga la ley, es decir, ajustándose escrupulosa y cuidadosamente a la norma legal en la cual encuentra su fundamento la conducta desarrollada; y b) con la existencia constatada de los antecedentes fácticos o circunstancias de hecho que permitan colegir con claridad que sí procedía aplicar la norma correspondiente y, consecuentemente, que justifique con plenitud el que la autoridad haya actuado en determinado sentido y no en otro. A través de la primera premisa, se dará cumplimiento a la garantía de debida fundamentación y, mediante la observancia de la segunda, a la de debida motivación [...].²⁸⁰

Asimismo, la Corte Interamericana ha precisado que:

[...] En cualquier materia, inclusive en la laboral y la administrativa, la discrecionalidad de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos. Es importante que la actuación de la administración se encuentre regulada, y ésta no puede invocar el orden público para reducir discrecionalmente las garantías de los administrados. Es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir con este deber. Las garantías mínimas deben respetarse en el procedimiento administrativo y en cualquier otro procedimiento cuya decisión pueda afectar los



²⁷⁸ Corte IDH. Caso Tristán Donoso Vs. Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de enero de 2009 Serie C No. 193, Párr. 153.

²⁷⁹ Corte IDH. Caso Cantoral Benavides Vs. Perú. Fondo. Sentencia de 18 de agosto de 2000. Serie C No. 69, Párr. 157.

²⁸⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Fundamentación y motivación. Su cumplimiento cuando se trate de actos que no trasciendan, de manera inmediata, la esfera jurídica de los particulares, Tesis: P. /J. 50/2000, Jurisprudencia, Novena Época, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XI, Abril de 2000. 813.



derechos de las personas [...].281

- [...] Para cumplir el objeto y fin de la norma contemplada es fundamental analizar si el marco legal existente cumple con los requisitos de previsibilidad y accesibilidad, donde el principio de legalidad preside la actuación de todos los órganos del Estado, en sus respectivas competencias [...].²⁸²
- [...] Al estar obligado el Estado a respetar el principio de legalidad y fundamentar el fin legítimo que pretende conseguir, demostrando que las decisiones y acciones que implementará son el medio idóneo, necesario y estrictamente proporcional para alcanzar los objetivos, éste se debe apegar al marco normativo nacional e internacional que aplique en cada caso. [...]²⁸³

Es así como la seguridad jurídica y el principio de legalidad, implican que todos los actos de los Órganos Estatales deben estar fundados y motivados en una norma jurídica vigente, expedida de conformidad con la normatividad nacional e internacional. Se entiende que está suficientemente fundado cuando ha de expresarse con exactitud el precepto legal aplicable al caso y, como motivado, cuando se señalan con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto.

La Corte IDH ha definido a la motivación como "la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión".²⁸⁴ Por lo tanto, es necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir que, en el caso concreto se configuren hipótesis normativas, entendiéndose como la exigencia a las autoridades que apeguen sus actos a la Ley, expresando de qué Ley se trata y los preceptos de ella que sirvan de apoyo al mandamiento relativo.²⁸⁵

En este sentido, la Corte IDH también ha establecido que en el supuesto de que las autoridades no adopten "una decisión descrita debidamente fundamentada, que pudiera permitir cuáles fueron los motivos y normas en que se basó [será] arbitraria".²⁸⁶

Con relación al derecho al trabajo, la falta de seguridad jurídica cobra especial importancia, en particular en aquellos sectores en los que el ámbito legal de la relación de trabajo no está en conformidad

²⁸¹ Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C. No. 72, párr. 126 y 127

 ²⁸² Corte IDH. Caso Liakat Ali Alibux vs. Suriname. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de enero de 2014, párr.53
 ²⁸³ Corte IDH. Caso Enrique Barreto Leiva vs Venezuela. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia 17 de noviembre de 2009, párr. 55

²⁸⁴ Corte IDH. Caso Chocrón Vs. Venezuela. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de julio de 2011. Serie C No. 227, Párr. 118;

²⁸⁵ SCJN. Jurisprudencia. FUNDAMENTACION Y MOTIVACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. Octava Época. Segundo Tribunal Colegiado de Sexto Circuito.

²⁸⁶ Corte IDH. Caso Claude Reyes y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de septiembre de 2006. Serie C No. 151, párr. 122



con las realidades de las relaciones de trabajo.²⁸⁷ La falta de protección laboral tiene consecuencias adversas sobre todo para los trabajadores y sus familias. Al mismo tiempo, la inexistencia de derechos y garantías puede tener efectos contraproducentes en las empresas y acarrear resultados negativos para la sociedad en general. Además, algunos indicios sugieren que los cambios afectan más a las mujeres que a los hombres.²⁸⁸

Los trabajadores perjudicados no sólo pierden los derechos que les conferían las leyes de trabajo, sino que también tropiezan con dificultades para conseguir que los inspectores del trabajo intervengan en su favor o tener acceso a los tribunales de trabajo. En muchos países, esos trabajadores quedan relegados al margen del sistema de seguridad social o reciben prestaciones mucho menos favorables que las que pueden obtener los trabajadores a quienes se reconoce la condición de empleados.²⁸⁹

En el presente caso se documentó que la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México violó el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica de las personas adscritas a la Policía de Investigación en cuanto a la asignación de los horarios de labores, ya que la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal en su artículo 54, fracción IX, dispone que el horario general de los agentes de la Policía de Investigación correrá de las nueve a las veintiún horas, el cual se rotará entre el personal y el horario especial será de 24 por 24 horas y se rotará entre el personal de la Policía de Investigación. Sin embargo, no se cumple con esa disposición, toda vez que el turno especial se ve alterado y no existe claridad normativa sobre las jornadas laborales a desempeñar y el tiempo de franca o descanso, ya que el artículo décimo primero del Acuerdo A/020/2010 del Procurador General de Justicia de la Ciudad de México por el que se establecen los "Lineamientos para la Operación Institucional del Personal Sustantivo que forma parte del servicio público de carrera" dispone que el horario general del personal policial correrá de las nueve a las veintiuna horas y el horario especial se rotará entre el personal de la Policía de Investigación. 290

Es decir, ambos ordenamientos jurídicos establecen de forma discrepante las jornadas de trabajo y descanso que comprenden el horario especial, aunado a que ambos horarios se ven alterados, en razón de que la propia norma permite la ampliación de la jornada de trabajo, en atención a las necesidades específicas del servicio que deben cubrir las personas Policías de Investigación, quedando a la discrecionalidad de los mandos superiores la rotación del personal y la determinación de las actividades que comprenden los servicios extraordinarios. Lo anterior, además de vulnerar el principio de legalidad al permitir la discrecionalidad de los superiores sin regular de manera clara los límites de los mismos, violenta el derecho a la seguridad jurídica de las personas policías de investigación, dado que no pueden tener

²⁹⁰ Véase evidencias 25, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 38, 40, 44, 45, 47



²⁸⁷ Pérez Cázares, Martín Eduardo (2011). La protección socio jurídica laboral de los policías en México. En Revista jurídica jalisciense, núm. 43, 44, 45, pág. 123 a 148. Disponible en http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/jurjal/jurjal01/123.pdf consultado el 25 de agosto de 2016.

²⁸⁸ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Informe V: La relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95° reunión, 2006. Disponible en http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf consultado el 25 de agosto de 2016.

²⁶⁹ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Informe V: La relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95° reunión, 2006. Disponible en http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf consultado el 25 de agosto de 2016.



certeza respecto de su jornada de trabajo, lo cual en virtud del principio de interdependencia vulnera el derecho al trabajo.

Al respecto, esta Comisión demostró que la consecuencia directa en agravio de las personas Policías de Investigación por la falta de certeza en las normas sobre sus jornadas, deriva en que dichas personas cubran turnos de guardia de 24 por 24 horas, imaginaria y los servicios extraordinarios, toda vez que no se establecen los límites de una jornada razonables, lo cual contraviene el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica, aunado a que la PGJCDMX no adopta la norma más protectora para las personas Policías de Investigación, a fin de garantizar el derecho al trabajo decente, mismo que contempla entre otros aspectos que puedan acceder al descanso.

En relación con lo anterior, este Organismo Público de Derechos Humanos demostró que los servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, omiten generar certeza jurídica a las personas Policías de Investigación, toda vez que existe contradicción en el marco jurídico que regula a la Institución respecto de la jornada de trabajo, ya que por una parte la Ley Orgánica de esa Procuraduría, en su artículo 54 fracción X, establece que el horario especial será de 24 horas de servicio por 24 horas de descanso, en tanto que el criterio administrativo interno contenido en el Acuerdo A/020/10 "Lineamientos para la operación institucional del personal sustantivo que forma parte del servicio público de carrera", contempla en el artículo DÉCIMO PRIMERO que el horario especial será de 24 horas de servicio por 48 horas de descanso, existiendo una discrepancia normativa en las horas de servicio y en las horas de descanso que comprenden la jornada laboral, quedando a la discrecionalidad de los mandos superiores la asignación del horario especial, violentando el derecho a la seguridad jurídica y el principio de legalidad.

Por otra parte, esta Comisión comprobó que las autoridades de la PGJCDMX han omitido llevar a cabo lo conducente para establecer lineamientos o procedimientos claros así como mecanismos organizacionales al interior de la institución, para definir con certeza y claridad qué se entiende por necesidades del servicio o servicios extraordinarios a cargo de las personas Policías de Investigación, asimismo, qué actividades comprende ese concepto, además de que tampoco se establece cuál es el procedimiento y los criterios que deberán seguir los mandos superiores para la asignación y rotación del personal que cubrirá esos servicios, de tal forma que queda a consideración de los mandos establecer tales obligaciones, violentado el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica de las personas Policías de Investigación.

Aunado a lo anterior, esta Comisión confirmó que las autoridades de la PGJCDMX para la ejecución de operativos o actividades extraordinarias en algunas ocasiones no expide a favor de las personas Policías de Investigación el soporte legal que justifique su actuación, es decir, no otorga al personal policial documento de orden ministerial o mandamiento judicial, ni tampoco les es proporcionado el soporte operativo, es decir un documento elaborado por los Coordinadores, en el que se expliquen los objetivos del operativo y, en qué consistirá su participación, cuál es el fin que se persigue, definiendo a las personas policías en qué hacer en casos de emergencia, etcétera. Esta omisión vulnera nuevamente en agravio de los cuerpos de seguridad el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica o incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Manual de Operación Policial de la Procuraduría





General de Justicia del Distrito Federal.²⁹¹

Además, como se ha evidenciado por parte de esta Comisión, la PGJCDMX incumple las disposiciones establecidas en la norma interna de esa Institución, ya que, en su Ley Orgánica, en los artículos 7°, 67, fracción I y 68, fracción IX se señala como derecho y obligación de las personas adscritas a la Policía de Investigación participar en los cursos de capacitación, actualización y especialización correspondientes; sin embargo, este Organismo documentó que sólo algunas personas Policías de Investigación acceden a ese derecho y dentro de su jornada de trabajo; sin embargo, algunas otras personas Policías de Investigación no han tenido cursos de capacitación por años, ni siquiera con la implementación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio Adversarial. Asimismo, se demostró que no obra regulación que determine criterios claros que deben considerar los mandos medios y superiores para determinar la asignación de las personas que acceden o no a los cursos de capacitación, inclusive el derecho de las personas Policías de Investigación de acceder a esos cursos se ve condicionado a que sean tomados en su turno de franca o descanso. Este margen de discrecionalidad también vulnera el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica, e impacta en el derecho al trabajo.

Por otra parte, esta Comisión comprobó que la PGJCDMX vulnera la seguridad jurídica de las personas Policías de Investigación, en virtud de que son sujetas a cambios de adscripción sin que existan criterios objetivos, lineamientos o un procedimiento a seguir por parte de los mandos medios y superiores para tomar tales determinaciones y disponer del personal; por el contrario la normativa interna de la PGJCDMX se limita a establecer cierta temporalidad como un requisito para ser sujeto a cambio de adscripción pero incluso existe discrepancia sobre esa temporalidad.

Es decir, los artículos 47 y 56 de la Ley Orgánica de la PGJDF establecen que las personas Policías de Investigación serán asignadas a un área de adscripción específica, tomando en consideración su categoría y especialidad, que su adscripción y rotación se regirá por la normatividad que para tal efecto se emita en el contexto del Servicio Profesional de Carrera en la Procuración de Justicia de la Ciudad de México; sin embargo, en los Acuerdos A/003/99 y A/020/2010 emitidos por el entonces Procurador General de Justicia de la Ciudad de México, tampoco se establece procedimiento alguno para llevar a cabo un cambio de adscripción del personal policial, y se señalan requisitos de temporalidad que deben cubrir las personas Policías de Investigación en una unidad administrativa, para ser sujetos a rotación o cambio de adscripción, ya que el primer Acuerdo A/003/99 indica que la persona policía no podrá estar más de tres años consecutivos en una misma unidad; mientras que en el segundo Acuerdo A/020/2010, en su artículo quinto, establece que para ser rotado el policía permanecerá en su área de adscripción cuando menos dos años y hasta por cuatro años y posteriormente serán rotados, lo cual nuevamente deja en incertidumbre jurídica a los Policías de Investigación, trayendo como consecuencia que sea el superior jerárquico quien pueda tomar la decisión nuevamente de manera discrecional, lo cual viola el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica de las personas policías de investigación.

Además, el cambio de adscripción está contemplado para favorecer la labor policial, toda vez que se establece que es con el fin de que se fortalezca y cumpla con los estándares de calidad de una policía

²⁹¹ Véase evidencias 12, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 30, 36, 40, 46, 72 y 73



científica y de excelencia y que conozca la distintas fases de la función que desempeñan, no así, como medida sancionatoria o de represalia, utilidad que tiene en la actualidad.²⁹²

Por otra parte, en relación a los diversos estímulos que otorga la PGJCDMX, este Organismo evidenció que en detrimento de la seguridad jurídica de las personas Policías de Investigación y del incumplimiento de la normatividad aplicable para tal efecto, la institución carece de un mecanismo para el otorgamiento y suspensión de los estímulos y las demás prestaciones extralegales que se les otorgan a las personas Policías de Investigación, lo que genera que el otorgamiento e incluso la suspensión o retiro de los estímulos económicos que se les otorgan, queden al arbitrio de los superiores jerárquicos y atiendan a consideraciones subjetivas. Lo anterior en virtud que el artículo 67 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal en su fracción III señala como derechos de los Policías de Investigación acceder al sistema de estímulos económicos y sociales cuando su conducta y desempeño así lo amerite, de acuerdo con las normas legales aplicables y la disponibilidad presupuestal. Dicha normatividad establece que será el Consejo de Honor y Justicia, quien determinará las políticas de estímulos y recompensas de la Policía de Investigación y no sólo el superior jerárquico de la Unidad Administrativa al que se encuentre adscrita la persona Policía de Investigación, lo cual tampoco es cumplimentado, contraviniendo el principio de legalidad y el derecho a la seguridad jurídica.

Ya que por otra parte, en el artículo 2 del Acuerdo A/011/2002 emitido por el Procurador General de Justicia de la Ciudad de México, se establece que será el mando superior o titular de la unidad administrativa en la cual labora la persona Policía de Investigación quien determinará si otorga o no el estímulo por disponibilidad, perseverancia y profesionalización; incluso en aquellos casos en los que el elemento no haya cumplido su jornada completa por causa de enfermedad debidamente justificada, será el mando superior quien determine respecto de si subsisten o no las necesidades del servicio que le dieron origen, si el elemento cumple con el compromiso de estar disponible, incluso sobre la disponibilidad habitual que demuestre el servidor público;²⁹³ sin embargo, tales decisiones carecen de sustento legal, únicamente está sustentado en la apreciación del superior jerárquico, y éste es el que determina el otorgamiento, suspensión o retiro de dicho estímulo.

En relación con lo anterior, esta Comisión demostró que, en detrimento del principio de legalidad y seguridad jurídica de las personas Policías de Investigación, autoridades de la PGJCDMX emiten actos sin motivarlos y fundamentarlos debidamente, en detrimento de las prestaciones y percepciones de las y los Policías, efectuando descuentos injustificados en la percepción por concepto de estímulos de profesionalización, disponibilidad y perseverancia;²⁹⁴ Además, la regulación sobre las jornadas de trabajo es contradictoria y no están establecidas en la normatividad los criterios claros para el cambio de adscripción, dejando lugar a la discrecionalidad.

VIII. Posicionamiento de la CDHDF

Para esta Comisión resulta indispensable visibilizar, a través de la presente Recomendación, las problemáticas estructurales denunciadas ante este Organismo por personas Policías de Investigación de



²⁹² Véase evidencias 1, 23, 26, 30, 60 y 73

²⁹³ Véase evidencias 2, 20, 23, 30, 46 y 73

²⁹⁴ Véase evidencia 3, 47, 62, 69 y 71



la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México sobre su derecho al trabajo y las condiciones en las cuales ejercen el mismo: sin descanso, con cargas excesivas de trabajo, con un desempeño laboral riesgoso, con un sueldo insuficiente y diferenciado, con pocas posibilidades de acceder a cursos de capacitación, adiestramiento y profesionalización que permitan su ascenso y desarrollo profesional, donde impera la falta de certeza jurídica y las decisiones discrecionales por parte de los superiores jerárquicos respecto del otorgamiento de prestaciones y estímulos, así como cambios de adscripción, donde además se presentan acciones de violencia laboral y abuso de poder, y no cuentan con los insumos, equipos, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo su labor.

Asimismo, se busca evidenciar la falta de perspectiva de género que permea en la institución, así como el grave problema de hostigamiento laboral que padecen las y los trabajadores Policías de Investigación, dada la violencia que éste genera, y las condiciones desiguales y discriminatorias que prevalecen.

Lo anterior, con la finalidad de incentivar que las autoridades y, particularmente, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, implementen una política laboral que dignifique la actuación policial, en donde impere el respeto de los derechos humanos de los policías como personas trabajadoras, y se generen las políticas públicas encaminadas a mejorar significativamente las condiciones en las que laboran. Esto traería como consecuencia la mejoría en la prestación de su servicio, así como investigaciones ministeriales efectivas y eficientes dentro de la impartición y procuración de justicia, servicio que reclama la sociedad.

Para ello, resulta necesario que las personas Policías de Investigación gocen de todas las garantías laborales que otorga la Constitución, así como el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, a las personas trabajadoras, al ser empleados y/o servidores públicos, con todas las prerrogativas y derechos, como lo es el derecho al trabajo, a las condiciones de seguridad e higiene en el mismo, al descanso, a la limitación de la jornada laboral, a un salario remunerador y en igualdad de condiciones y a la capacitación, así como la certeza y seguridad jurídica respecto de la toma de decisiones que impacten en la organización y situación laboral de las personas Policías de Investigación.

Al respecto, preocupa a esta Comisión que, aun cuando el Estado Mexicano ratificó el Convenio 111 sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, emitido por la OIT, existe una distinción laboral hacia las personas Policías de Investigación, ya que el hecho de que se rijan por leyes especiales, no debe significar que no haya un reconocimiento de su calidad de servidores públicos y personas trabajadoras, y de los derechos en esta materia, en igualdad de condiciones de otros trabajadores al servicio del Estado.

Por otro lado, es imperante que el Estado mejore las condiciones laborales de estas personas, con una perspectiva de género, para salvaguardar de forma especial los derechos de las mujeres policías, los cuales se han invisibilizado en dicha corporación.

El Estado, además debe cuidar las condiciones laborales de las personas Policías de Investigación para que su desempeño pueda ser adecuado y eficaz, y así puedan brindar confianza a la sociedad, creando políticas públicas de seguridad, en las que se inicie con la propia policía, y en las que participe la ciudadanía.





En relación con lo anterior, en el año 2008 esta Comisión emitió la Recomendación 11/08, la cual se dirigió a la Procuraduría General de Justicia, y a la Secretaría de Seguridad Pública, ambas de la Ciudad de México, y en la que se observaron los efectos negativos que derivan en la labor o actividad policial, al no contar con condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Se destacó que los elementos de los cuerpos de seguridad, al no contar con capacitación respecto de su actuación en operativos, y la ausencia de herramientas de trabajo como radios de comunicación, tenía como consecuencia que violentaran derechos fundamentales como la vida y la integridad de las personas.

En el año 2009, esta Comisión emitió la Recomendación 18/2009, dirigida a servidores públicos de la entonces Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, a través de la cual se evidenció que el horario laboral establecido para los Policías Judiciales era de 24 horas de servicio por 24 horas de descanso; sin embargo, dichos servidores públicos expresaron a este Organismo que por la carga de trabajo excesiva y la falta de personal, sus jornadas de trabajo se extendían hasta por 12 horas más, lo cual impedía que cumplieran en condiciones óptimas su servicio.

Asimismo, este Organismo hizo hincapié en la necesidad de mejorar las condiciones y el mantenimiento de las instalaciones y el mobiliario de las agencias del Ministerio Público, así como de las oficinas de la entonces Policía Judicial. También se hizo alusión al abastecimiento de recursos técnicos, materiales y humanos suficientes en las diferentes áreas de dicha Institución, para generar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo de su labor frente a la ciudadanía, así como el fortalecimiento en la capacitación del personal.

En esa oportunidad, se recomendó a la Procuraduría, entre otras acciones, generar el incremento de la plantilla del personal y dotar a los agentes de la entonces Policía Judicial de los insumos necesarios para realizar sus labores de manera eficiente y oportuna sin afectar sus recursos propios.

En el año 2009, esta Comisión de Derechos Humanos también emitió un informe especial sobre los derechos humanos de las y los agentes de las corporaciones policiales, a través del cual se emitieron propuestas encaminadas a contribuir a través de mecanismos claros y formalizados, para la modificación de disposiciones legislativas y reglamentarias, así como de prácticas administrativas que constituyen obstáculos para el respeto a los derechos humanos de las personas policías, ²⁹⁵ lo cual derivó en la consulta ciudadana "La Policía que Queremos", y recogió el sentir no sólo de la ciudadanía sino también de los propios cuerpos de seguridad, resultando una serie de propuestas entregadas a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con la finalidad de iniciar una profunda reforma policial.²⁹⁶

En ese informe, esta Comisión hizo hincapié, entre otras cuestiones, en la necesidad de tratar a nuestros policías como ciudadanos, con plenos derechos y dignidad, y destacó la necesidad de implementar acciones encaminadas a contribuir a la mejora de su situación laboral, en un marco de respeto a la seguridad y certidumbre jurídica. Asimismo, se enfatizó el derecho de los policías a recibir una remuneración proporcional al servicio que prestan y al riesgo que dicho servicio supone, suficientes para satisfacer las necesidades básicas, para que tengan un nivel de vida razonable y digno, y puedan

²⁹⁵ Informe sobre los derechos humanos de las y los agentes de las corporaciones de policía de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal,2009

²⁹⁶ Informe sobre los derechos humanos de las y los agentes de las corporaciones de policía de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal,2009



desarrollarse física, mental y espiritualmente, incrementen su patrimonio y aseguraren su salud, gozando de condiciones equitativas y satisfactorias, y de bienestar físico, mental y social.²⁹⁷

Particularmente, este Organismo busca resaltar que la actuación de las personas Policías de Investigación está regulada por normas administrativas en las que existe poca certeza respecto de los turnos que comprenden sus jornadas laborales y los límites a los mismos con el fin de acceder al descanso, ya que, aun considerando y reconociendo las necesidades propias y especiales del servicio público que prestan instituciones policiales como parte de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, no basta argumentar las "necesidades del servicio" para materializar el ejercicio de la potestad de organización; por el contrario, debe eliminarse cualquier práctica que implique decisiones discrecionales que constituyan actos de autoridad que carezcan de motivación y fundamentación, es decir, abusos de poder que representan una restricción a los derechos humanos laborales de las personas Policías de Investigación y que inciden de forma negativa en la seguridad pública.

Resulta preocupante que, a pesar de que se reconoce a la Seguridad Pública como una de las mayores prioridades del país, con necesidades especiales del servicio para su consecución, los policías no cuentan con niveles de profesionalización aceptables, por lo que es necesario que se fijen políticas públicas en la materia, orientadas al desarrollo institucional de las policías en México, incluyendo un proyecto de vida que les resulte atractivo, no sólo con el fin de abatir la corrupción y la delincuencia, sino también dignificar la labor policial y su vocación, como una recompensa justa de su actividad, reconociendo el riesgo físico que conlleva la misma, al poner en riesgo incluso su vida. Por lo tanto, es indispensable visibilizar la problemática y atenderla.

Asimismo, en los años 2011 y 2015, esta Comisión también emitió las Recomendaciones 15/11, y 17/15, dirigidas a la Procuraduría General de Justicia, y a la Secretaría de Seguridad Pública, ambas de la Ciudad de México, a través de las cuales observó a dichas instituciones la falta de criterios y lineamientos que rigen la actuación policial en movilizaciones, marchas u operativos, y recomendó la elaboración y publicación de normativa relativa a la actuación policial durante dichos eventos, en los que se delimiten sus atribuciones y facultades previo, durante y posterior a dichos eventos.

En ese sentido, esta Comisión exhorta a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, a la expedición y cumplimiento de la normatividad que regula la actuación policial durante operativos y la asignación de servicios extraordinarios a las personas Policías de Investigación, dotándolos del soporte legal y operativo correspondiente, como responsables de su ejecución, para que tanto ellos como los ciudadanos tengan certeza jurídica respecto de su actuación.

Este Organismo también hizo visible su preocupación, con la forma en la que los Policías llevan a cabo sus actividades, a través del boletín de prensa número 026/2016, emitido por esta Comisión el 17 de febrero del 2016, instrumento que sirvió para solicitar a las autoridades de la Ciudad de México, garantizar que los elementos policiales realicen su servicio en condiciones adecuadas, y respetuosas de su dignidad e integridad, particularmente durante operativos.²⁹⁸

²⁹⁷ Informe sobre los derechos humanos de las y los agentes de las corporaciones de policía de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, 2009, párrafos 188, 189, 215, 219 y 223.

²⁹⁸ Boletín de prensa 026/2016, de 17 de febrero del 2016, CDHDF INVESTIGA CONDICIONES LABORALES EN SSP, DURANTE OPERATIVO DEL PAPA FRANCISCO



En este orden de ideas, así como se exige a los policías el máximo respeto a los derechos humanos durante el ejercicio de sus responsabilidades, del mismo modo se debe generar una plataforma de máximo respeto a todos y cada uno de sus derechos y prerrogativas como servidores públicos y más aún como ciudadanos.²⁹⁹

Por otro lado, también algunos legisladores de esta Ciudad de México han mostrado su rechazo al trato desigual que se les da a los policías. En específico manifiestan su inquietud bajo la premisa de que las instituciones policiales establecen jornadas y turnos laborales que van desde 12 a 24 horas continuas; lo cual obedece más a costumbres arraigadas en dichas organizaciones que a una necesidad real de que el elemento policial continúe en servicio por alguna diligencia inaplazable y personalísima.³⁰⁰

Al respecto, esta Comisión observa que en las instituciones policiales se sigue un esquema de horario prolongado, que implica jornadas excesivas, sin medidas organizacionales que permitan un descanso efectivo para las personas Policías de Investigación. En el presente caso, si bien es cierto que en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal en su artículo 54 establece que para el personal Policial el horario general correrá de las nueve a las veintiuna horas y el horario especial de 24 por 24 horas se rotará entre el personal de la Policía de Investigación, también lo es que el Acuerdo A/020/10 emitido por la Procuraduría señala que para el personal policial el horario general correrá de las nueve a las veintiún horas y el horario especial de 24 por 48 horas se rotará entre el personal de la Policía de Investigación.

Es decir, no pasa desapercibido para esta Comisión que en la normativa interna que regula organizacionalmente la actuación policial, no existe claridad o certeza de los horarios, turnos o jornadas de trabajo que habrán de cubrir los Policías de Investigación, ya que, incluso dichas normas establecen discrepancia sobre las horas laborales que comprenden el turno especial. Aunado a lo anterior, ante la ausencia de recurso humano activo y disponible suficiente en la Procuraduría capitalina, y las necesidades del servicio, las personas Policías de Investigación deben cubrir servicios extraordinarios, lo cual repercute en su salud, en su vida familiar y sus relaciones sociales, al no poder acceder al descanso.

Por lo anterior, esta Comisión no omite destacar la naturaleza de los servicios que brindan los Policías de Investigación que laboran en las Procuradurías, y que derivado de las mismas, existe una exigencia para la realización de diligencias o actividades que no admiten reemplazo o interrupción; sin embargo, esto no debe ser una justificación para que de manera recurrente, la jornada laboral de las personas Policías de Investigación se amplíe de tal forma que pueda ponerse en riesgo su salud e integridad, así como la de la comunidad a la que brinda su servicio, e incluso pueda comprometer una investigación ministerial y los fines institucionales.

En este sentido, esta Comisión reconoce la importancia de la labor policial como fundamental dentro del engranaje y razón de ser del Estado en sí mismo; su función de salvaguardar el orden y la paz pública, investigar y perseguir los delitos es esencial para proteger los derechos de las personas, y para la sostenibilidad de la comunidad. Por lo tanto, los Policías de Investigación deben guardar un buen estado de salud físico y psicológico, que les permita reaccionar de manera eficiente y eficaz, para lo cual resulta necesario que puedan acceder al descanso semanal obligatorio e ininterrumpido.

²⁹⁹ Exposición de motivos de iniciativa de reforma la cual adiciona diversas disposiciones de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

³⁰⁰ Comisión de Seguridad Pública, Dictamen con Proyecto de Decreto por el que se Reforma el Artículo 45 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. 29 de abril del 2015.



En relación con lo anterior, de acuerdo con el derecho comparado, países como Francia, Israel, Reino Unido, Chile, Irlanda, Colombia, España, así como la mayor parte de policías de los Estados Unidos de América, han regulado que las jornadas de sus policías no exceda de 10 horas continuas, estableciendo el descanso obligatorio.³⁰¹

Otro aspecto que inquieta a este Organo Protector de Derechos Humanos, es el abuso del concepto de las "necesidades del servicio" dentro de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, mismo que es utilizado de forma indiscriminada y constante como argumento por parte de los superiores jerárquicos como una justificante para alargar la jornada laboral de los Policías de Investigación, efectuar cambios de adscripción, o tomar decisiones vinculadas con otras condiciones o prestaciones laborales de los Policías.

No obstante, se entendería que tales necesidades son temporales, y para hacer uso de esa justificación, ésta debiera probarse documentalmente, estar motivada y fundamentada, y no sólo ser utilizada como una imposición frente al trabajador, sin que exista certeza jurídica respecto de los procedimientos para la asignación de personas que habrán de cubrir esos servicios, en qué consiste tal necesidad y que esta no sea utilizada para restringir u obstaculizar el ejercicio de otros derechos.³⁰²

Asimismo, es necesario que se erradiquen al interior de la Procuraduría capitalina aquellas prácticas que den lugar a la adopción e implementación de decisiones discrecionales por parte de los superiores jerárquicos sobre el acceso u otorgamiento de derechos, prestaciones y estímulos, así como cambios de adscripción, a favor de las personas Policías de Investigación.

Esta Comisión de Derechos Humanos quiere hacer visible que la naturaleza de las corporaciones policiales, y la forma cómo han sido organizadas y/o administradas ha dejado abiertos espacios a la arbitrariedad por parte de los superiores jerárquicos hacia sus subalternos, a quienes se les aplican sanciones fuera del marco legal, tales como arrestos, cambios de adscripción, asignación de jornadas laborales extensas, acceso a prestaciones como estímulos por concepto de carga de trabajo, y de profesionalización, disponibilidad y perseverancia; suspensión de los mismas; así como, pagos diferenciados.

De igual forma, la normativa interna de la Procuraduría capitalina sobre cambios de adscripción tampoco es cumplimentada a cabalidad por los mandos, ni se sigue el procedimiento establecido para tal fin, sino que por el contrario, se utiliza como una sanción en contra de los Policías de Investigación, siendo esto una práctica de represalia por parte de sus superiores jerárquicos.

Aunado a lo anterior, los Acuerdos A/003/99 y A/020/2010 emitidos por el entonces Procurador General de Justicia de la Ciudad de México, tampoco son claros sobre los requisitos de temporalidad que deben cubrir las personas Policías de Investigación en una unidad administrativa, para ser sujetos a rotación o cambio de adscripción, ya que el primero indica que la persona policía no podrá estar más de tres años consecutivos en una misma unidad; mientras que en el segundo Acuerdo, se establece que para ser rotado, el policía permanecerá en su área de adscripción cuando menos dos años y hasta por cuatro



³⁰¹ Comisión de Seguridad Pública, Dictamen con Proyecto de Decreto por el que se Reforma el Artículo 45 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. 29 de abril del 2015.

³⁰² Sentencia de audiencia nacional 11-1-2002 (rec. Apelación Nº 77/2001) y de 12-11-2008 (rec. 96/2008), Tribunal Supremo de España.



años, lo cual nuevamente deja en incertidumbre jurídica a los Policías de Investigación, trayendo como consecuencia que sea el superior jerárquico quien pueda tomar la decisión.

Además, dicha acción está contemplada para favorecer la labor policial, toda vez que se establece que es con el fin de que se fortalezca y cumpla con los estándares de calidad de una policía científica y de excelencia y que conozca la distintas fases de la función que desempeñan, no así, como medida sancionatoria o de represalia, utilidad que tiene en la actualidad.

Otro aspecto a destacar es que, dentro de la organización de la Policía de Investigación, se encuentra arraigada una cultura de masculinidad, lo cual propicia ciertos desequilibrios entre mujeres y hombres, lo que evita que se logre el reconocimiento de las características propias de cada sexo. Este Organismo visualizó que las mujeres Policías de Investigación no tienen la accesibilidad a servicios, permisos y espacios que les permitan desarrollarse y ejercer sus derechos.

Es así como este Organismo manifiesta su desaprobación con cualquier práctica que constituya una afectación u obstaculización a los derechos humanos laborales de las personas Policías de Investigación, y exhorta a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, a implementar las acciones necesarias tendientes a erradicarlas, con el fin de que se respete y garantice el derecho al trabajo de las personas Policías de Investigación, incluyendo su derecho a una vida laboral libre de violencia y otras formas de discriminación.

Asimismo, esta Comisión destaca que para tener una Policía de Investigación profesional, la Procuraduría capitalina debe contar con todos los recursos materiales y tecnológicos que les permitan llevar a cabo sus tareas eficientemente y con el menor riesgo posible para su integridad. Para esto deben contar con instalaciones dignas y funcionales, sistemas de comunicación, vehículos, y otras herramientas de protección personal, uniformes propios de sus funciones, suficientes en calidad y cantidad. En consecuencia, en ningún caso debe permitirse que se cobre a un agente cuotas para el desempeño de su labor o para obtener herramientas, insumos o materiales de trabajo.

En relación con lo anterior, preocupa gravemente a esta Comisión que, aun cuando el pasado 18 de junio de 2016 se cumplió el plazo para la implementación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio Adversarial, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México sólo haya podido incrementar en cinco años, 10 plazas para Policías de Investigación, y que no se haya culminado una capacitación y profesionalización para los Policías de Investigación en dicha materia, ya que dichos servidores públicos son el eje fundamental para la transformación del nuevo sistema de justicia penal. De ahí la trascendencia de que cuenten con condiciones de trabajo decente, de seguridad e higiene, de capacitación, adiestramiento y profesionalización como auxiliares de la labor del Ministerio Público, para poder llevar a cabo de manera eficiente y eficaz su labor frente al nuevo sistema de Procuración de Justicia. Asimismo, resulta indispensable que la normativa que rige la labor policial esté armonizada con los estándares normativos locales, nacionales e internacionales que más beneficien a las personas trabajadoras³⁰³, y se dé un cumplimiento estricto a las mismas, con la finalidad de dotar de certeza jurídica a las personas Policías de Investigación.

Por lo anterior, se hace un llamado a la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, a fin de que sean respetados y garantizados los derechos humanos laborales de las personas Policías de





Investigación, ya que se ha mostrado indiferente ante la problemática planteada por sus trabajadores y, ante los diversos requerimientos formulados por esta Comisión.

Asimismo, este Organismo espera que las autoridades a quienes se dirige esta Recomendación consideren el reconocimiento de los hechos, a la luz del compromiso que cada instancia ha asumido con la Actualización del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. 304 Ello significará un mensaje institucional de reconocimiento y materialización de la disposición de trabajar para fortalecer el goce efectivo de los derechos de las personas Policías de Investigación. Asimismo, se hace un llamado para que adopten las medidas adecuadas y suficientes para que los procedimientos sean ágiles y expeditos, de tal manera que reivindiquen a las personas Policías de Investigación en el goce de sus derechos, recobren la confianza en las instituciones y fomenten la cultura de respeto y garantía de sus derechos humanos laborales.

También, significará el cumplimiento de sus obligaciones internacionales, de respeto y garantía de los derechos humanos, ya que las autoridades del Gobierno de la Ciudad de México, como lo es la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, son parte del aparato de Gobierno del Estado Mexicano, Estado Parte de la Convención Americana de Derechos Humanos y, otros Tratados Internacionales y Convenios de la OIT sobre derechos de las personas trabajadoras, de los que deriva su responsabilidad internacional sobre el cumplimiento de las disposiciones que más beneficien a las personas trabajadoras.

IX. Obligación de reparar integralmente a las víctimas de violaciones de derechos humanos

El Estado tiene el deber de reparar a las víctimas de violaciones de derechos humanos, cuando agentes estatales incumplen con sus obligaciones de respetar, proteger, promover y garantizar los derechos humanos, como lo señala el párrafo tercero del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

En un Estado democrático de derecho, toda persona debe tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación a sus derechos humanos, gozará de la posibilidad de reclamar que el responsable de esa afectación asuma sus consecuencias. De igual manera, el Estado, como garante de esos derechos, debe asumir la obligación de resarcir los daños que sus agentes provoquen a algún individuo. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que:

Las víctimas de violaciones a los derechos humanos o sus familiares, tienen derecho a la reparación adecuada del daño sufrido, la cual debe concretarse a través de medidas individuales tendentes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como de medidas de



³⁰⁴ Actualización del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal estrategias de acción, tomo 4 Capítulo 18, estrategia 321; Capítulo 19 estrategias 327 y 328 y tomo 5, Capitulo 22 estrategias 384 y 385, en la que se señala como autoridad responsable de su cumplimiento a la PGJDF. www.derechoshumanosdf.org.mx/seccion.php?3-3



satisfacción de alcance general y garantías de no repetición, mediante los procedimientos previstos legalmente para esos efectos, lo cual no es una concesión graciosa, sino el cumplimiento de una obligación jurídica. Lo anterior, deriva tanto de régimen previsto constitucionalmente como de los instrumentos internacionales ratificados por México y de los criterios de organismos internacionales, los cuales se manifiestan claramente en el sentido de que es un derecho efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido.³⁰⁵

Aunado a lo anterior, la Ley General de Víctimas³⁰⁶ reconoce de manera expresa el derecho de las víctimas a ser reparadas de manera integral, recogiendo los estándares internacionales. El deber de reparar a cargo del Estado está previsto en los Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional a interponer recursos y obtener reparaciones³⁰⁷. Al respecto, de acuerdo con los citados Principios:

Una reparación adecuada, efectiva y rápida tiene por finalidad promover la justicia, remediando las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las violaciones graves del derecho internacional humanitario. La reparación ha de ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido. Conforme a su derecho interno y a sus obligaciones jurídicas internacionales, los Estados concederán reparación a las víctimas por las acciones u omisiones que puedan atribuirse al Estado y constituyen violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o violaciones graves del derecho internacional humanitario³⁰⁸ [...]

A nivel internacional, el derecho de reparar a las víctimas está contenido en las disposiciones siguientes: 63.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos y 2.3 en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así mismo, en los artículo 9, inciso 5 y 14, inciso 6. El Comité de Derechos Humanos añade que, cuando proceda, la reparación incluye la restitución, la rehabilitación y las medidas de satisfacción, tales como el pedir disculpas públicas, homenajes públicos, garantías de no repetición y modificaciones de las leyes y prácticas relevantes, como también el juzgamiento de los autores de las violaciones a derechos humanos.

La Corte IDH ha establecido, en cuanto a la obligación de reparar, que es "un principio de derecho internacional que toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente". 309 Asimismo, señala la obligación de garantizar al lesionado el goce de su derecho o libertad conculcados, estableciendo la obligación de reparar las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la violación de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.



³⁰⁵ SCJN. Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIII, Enero de 2011, Tesis P./LXVII/2010, página 28.

³⁰⁶ Ley General de Víctimas, Artículo 1.

³⁰⁷ Aprobadas por la Asamblea General el 16 de diciembre de 2005, mediante la Resolución 60/147.

³⁰⁸ Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional, Principio 15.

³⁰⁹ Caso Campo Algodonero, párrafo 446.



El deber de reparar a cargo del Estado por violaciones de derechos humanos también encuentra sustento en los *Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional,* que establecen en su numeral 15 que:

Una reparación adecuada, efectiva y rápida tiene por finalidad promover la justicia, remediando las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o las violaciones graves del derecho internacional humanitario. La reparación ha de ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido. Conforme a su derecho interno y a sus obligaciones jurídicas internacionales, los Estados concederán reparación a las víctimas por las acciones u omisiones que puedan atribuirse al Estado y constituyan violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos o violaciones graves del derecho internacional humanitario. Cuando se determine que una persona física o jurídica u otra entidad, está obligada a dar reparación a una víctima, la parte responsable deberá conceder reparación a la víctima o indemnizar al Estado si éste hubiera ya dado reparación a la víctima. 310

La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere, siempre que sea posible, la plena restitución (*restitutio in integrum*), la cual consiste en el restablecimiento de la situación anterior a la violación. De no ser esto posible, cabe al tribunal internacional determinar una serie de medidas para que, además de garantizar el respeto de los derechos conculcados, se reparen las consecuencias que produjeron las infracciones [...].³¹¹

La Corte IDH ha sostenido que "la reparación es el término genérico que comprende las diferentes formas como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido (*restitutio in integrum, indemnización, satisfacción, garantías de no repetición, entre otras*)".³¹²

Específicamente, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en su artículo 46 establece:

En el proyecto de Recomendación, se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y, si procede para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado.

Teniendo en cuenta lo anterior, este Organismo considera procedente la reparación de los daños ocasionados por esas violaciones, en los términos siguientes:

IX.1. Modalidades de la reparación del daño

³¹⁰ Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional, Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 16 de diciembre de 2005.

³¹¹ Ibídem. Párrafo 182.

³¹² Corte IDH. Caso Loayza Tamayo Vs. Perú. Sentencia del 27 de noviembre de 1998,, párrafo 85.



IX.1.1. Rehabilitación

Estas medidas tienen por objeto reducir los padecimientos físicos y psicológicos de las víctimas, derivados de las violaciones establecidas³¹³, a través de medidas dirigidas a brindar atención médica, psicológica, jurídica y social³¹⁴ adecuada, que permitan el restablecimiento de la dignidad y la reputación de las víctimas, así como los servicios jurídicos y sociales que requieran las víctimas. Para cumplir con estos objetivos, las medidas de atención deberán ser brindadas a las víctimas de forma gratuita e inmediata, incluyendo la provisión de medicamentos y los gastos directamente relacionados y que sean estrictamente necesarios.³¹⁵ Deben incluir la atención médica y psicológica, y los servicios jurídicos y sociales.³¹⁶

IX.1.2. Satisfacción

Respecto de la satisfacción, de acuerdo con los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones, ésta debe incluir, cuando sea pertinente y procedente, la totalidad o parte de las medidas siguientes: a) medidas eficaces para conseguir que no continúen las violaciones; b) la verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad; c) una declaración oficial o decisión judicial que restablezca la dignidad, la reputación y los derechos de las personas Policías de Investigación; d) una disculpa o posicionamiento público; y e) la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones.³¹⁷

IX.1.3. Garantías de no repetición

Los Principios sobre el derecho a obtener reparaciones de Naciones Unidas señalan que las garantías de no repetición han de incluir determinadas medidas que contribuirán a la prevención, a fin de que hechos violatorios de derechos humanos no se vuelvan a repetir, medidas entre las que destacan las siguientes: a) la educación, de modo prioritario y permanente, de todos los sectores de la sociedad respecto de los derechos humanos y la capacitación; y b) la revisión y reforma de las leyes que contribuyan a las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos.³¹⁸

Como se ha manifestado anteriormente, las reparaciones deben ser integrales y con una vocación transformadora³¹⁹, por lo que deben ser correctivas y tener un impacto para disminuir o desaparecer las consecuencias de las violaciones en la vida de las personas y en la sociedad.



³¹³ Corte IDH. Caso Furlan y familiares vs. Argentina. Sentencia de 31 de agosto de 2012, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, párrafos 282, 283 y 284.

³¹⁴ Ídem, Principio No. 21.

³¹⁵ Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010 Serie C No. 216, párr. 252.

³¹⁶ Naciones Unidas, *Principios y directrices básicos* (...), *Op. Cit.*, párr 21.

³¹⁷ Naciones Unidas, Principios y directrices básicos (...), Op. Cit., párr. 22.

³¹⁸ Naciones Unidas, Principios y directrices básicos (...), Op. Cit., párr. 23.

³¹⁹ Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No.205, párr. 450.



Por lo anterior, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1° y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2° primer párrafo, 5°, 6°, 17 fracción IV, 22 fracción IX, 24 fracción IV, 45, 46, 47, 48, y 52 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, así como en los artículos 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142 y 144 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

X. Recomienda

A la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México:

Primero. En un plazo no mayor a 120 días naturales, contados a partir de la aceptación de esta Recomendación, se realice un diagnóstico que identifique las condiciones laborales y de seguridad e higiene en las que se desempeñan las personas Policías de Investigación, tales como:

- 1) Información sobre la situación laboral de la totalidad de las y los Policías de Investigación en activo y disponibles que incluya:
- a) Adscripción, puesto, antigüedad, actividad laboral que desempeñan (administrativa u operativa), y cargo;
 - b) Turnos, horarios y jornadas laborales;
 - c) Salario percibido de acuerdo al nivel, puesto, tabulador mensual bruto y compensación;
- d) Acceso, y en su caso, pago de estímulos por conceptos de disponibilidad, perseverancia, profesionalización, y carga de trabajo;
- e) Acceso a cursos de capacitación, adiestramiento y profesionalización; así como evaluación de la labor policial; y
 - f) Salud física y mental en el trabajo.
- 2) Insumos y materiales de trabajo con el que laboran las personas Policías de Investigación, así como la temporalidad en los suministros.
- 3) Problemáticas estructurales que se identifiquen en las instalaciones destinadas a las y los Policías de Investigación, mismas que versen sobre las necesidades que requieran trabajos de mantenimiento, reparación, remodelación, rehabilitación y/o acondicionamiento, incluyendo las propias de protección civil.

Segundo. En un plazo no mayor a 180 días naturales, contado a partir de la elaboración del diagnóstico referido en el punto recomendatorio primero, se lleven a cabo las acciones y trabajos para atender las problemáticas y necesidades detectadas en el mismo, haciendo uso del presupuesto con el que se cuente y el que se solicite para tales efectos en del Programa Operativo Anual de 2018.

Tercero. En un plazo no mayor a 180 días naturales contados, contado a partir de la elaboración del diagnóstico referido en el punto recomendatorio primero, se armonicen los instrumentos de organización que le corresponden emitir al Procurador General de Justicia de la Ciudad de México, referentes a regular la actuación de la Policía de Investigación, a efecto de que sean acordes a los





estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos laborales; ello, con base en la evidencia y lo que sustenta el apartado IX.1.5 del presente instrumento.

Dentro de la revisión y adecuación de esos instrumentos internos se deberán atender los siguientes incisos:

- **a.** Establecer las jornadas, turnos y horarios de trabajo, que incluyan los periodos de servicio activo, los periodos de descanso, y el procedimiento de asignación para la rotación del personal.
- b. Definir los servicios extraordinarios, las necesidades del servicio y establecer el procedimiento y criterios que los mandos medios y superiores, deben observar para requerir a las personas Policías de Investigación que lleven a cabo tales servicios extraordinarios o necesidades del servicio, la asignación de las y los servidores públicos que llevarán a cabo esas actividades, de manera proporcional y equitativa al número de elementos asignados a cada unidad administrativa de conformidad con las cargas de trabajo.
- c. Establecer un mecanismo de supervisión y control para que los mandos medios y superiores proporcionen el soporte legal (ordenamiento ministerial o mandamiento judicial); y el soporte operativo (plan operativo elaborado por el Coordinador del área como responsable de su ejecución) que dé sustento a la actuación de las y los Policías Investigación.
- d. Crear el procedimiento para que las personas con funciones de mandos medios y superiores lleven a cabo los cambios de adscripción de las personas Policías de Investigación, que contemple la temporalidad, y los criterios para sustentar tal determinación, asimismo, para el otorgamiento de los estímulos por concepto de carga de trabajo, disponibilidad, perseverancia y profesionalización, así como los supuestos en los que éstos serán suspendidos, sin que estas decisiones se encuentren sujetas a criterios discrecionales a cargo de los mandos.

Cuarto. En un plazo no mayor a 30 días naturales, contado a partir de la armonización normativa referida en el punto recomendatorio tercero, se diseñe e implemente una campaña de difusión por medios de información accesibles, a fin de dar a conocer dichos instrumentos a las personas Policías de Investigación a las que se dirigen.

Quinto. Dentro de un plazo no mayor a 120 días naturales, contado a partir de la elaboración del diagnóstico referido en el punto recomendatorio primero, se realicen los trámites correspondientes con el fin de implementar, como medida de rehabilitación, un programa dirigido a las personas Policías de Investigación para prevenir el estrés laboral y acompañamiento psicológico especializado; así como brindarles la atención, el tratamiento y rehabilitación correspondientes, y por el tiempo que sea necesario, para revertir las consecuencias de los traumas ocasionados por la violación de sus derechos, siempre y cuando así lo requieran.

Sexto. En un plazo que no exceda de 90 días naturales, contado a partir de la elaboración del diagnóstico referido en el punto recomendatorio primero, se elabore un mecanismo de prevención, atención, investigación, erradicación y sanción de la violencia laboral al interior de los centros de trabajo, con el propósito de que el personal de la Policía de Investigación cuente con las facilidades necesarias





para que desempeñen su labor en igualdad de condiciones y en un ambiente libre de violencia, el cual también deberá ser ampliamente difundido entre éstos.

Séptimo. En un plazo no mayor a 90 días naturales, contado a partir de la elaboración del diagnóstico referido en el punto recomendatorio primero, se rediseñe el programa de capacitación a cargo del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría, en las que se contemplen los temas relacionados con los derechos laborales de la Policía de Investigación, el derecho a una vida libre de violencia y otras formas de discriminación, promoción de igualdades dentro de la formación académica del personal y perspectiva de género, garantizando el acceso a los cursos de promoción y ascenso en el proceso escalafonario de la Procuraduría; dicha capacitación deberá brindarse dentro de las jornadas laborales y ofrecer alternativas que garanticen que las personas Policías de Investigación puedan tomarlos dentro de dicha temporalidad.

Octavo. En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se incluya en el Programa Operativo Anual del ejercicio fiscal inmediato, las acciones y los recursos económicos que garanticen el respecto, protección y promoción de los derechos humanos laborales, de manera progresiva conforme a los estándares nacionales e internacionales sobre la materia.

Noveno. En un plazo no mayor a 30 días naturales contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, la Procuraduría en coordinación con la Oficialía Mayor y la Secretaría de Finanzas, ambas de la Ciudad de México, en el ámbito de sus atribuciones legales, realicen las acciones necesarias para solicitar la suficiencia presupuestal en el ejercicio fiscal inmediato, en el que se priorice la homologación de los salarios, prestaciones y estímulos, de las personas Policías de Investigación, así como la creación de nuevas plazas, suministro de los recursos materiales, financieros y tecnológicos necesarios para atender las problemáticas y necesidades identificadas en este instrumento.

A la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México, en calidad de autoridad colaboradora:

Décimo. En un plazo que no exceda de 30 días naturales, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se realicen las acciones a efecto de que en el Proyecto de Decreto de Presupuesto de Egresos, a partir del ejercicio fiscal inmediato, se priorice en las partidas presupuestales de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, la homologación de salarios, prestaciones, estímulos y creación de nuevas plazas dirigidas a las y los Policías de Investigación, que permitan contar con los recursos económicos, materiales y tecnológicos necesarios para atender las problemáticas y necesidades identificadas en este instrumento.

De conformidad con los artículos 48 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y 142 de su Reglamento Interno, se hace saber a las autoridades a las que va dirigida esta Recomendación que disponen de un plazo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que ésta se les notifique, para que manifieste si la aceptan o no, en el entendido que, de no aceptarla, su respuesta se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso de que la acepte, se le notifica que dispondrá de un plazo de 10 días, contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder sobre la aceptación, a fin de enviar las pruebas de cumplimiento, las cuales deberán ser remitidas a la Dirección Ejecutiva de Seguimiento de esta Comisión, que con fundamento en los artículos



144 y 145 del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, es el área responsable de calificar las Recomendaciones de acuerdo a su aceptación y cumplimiento.

Con fundamento en el artículo 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la presente Recomendación tiene el carácter de pública.

Así lo determina y firma,

La Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Dra. Perla Gómez Gallardo.

C.c.p. Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, Jefe de Gobierno de la Ciudad de México.

Dip. Leonel Luna Estrada, Presidente de la Comisión de Gobierno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, VII Legislatura.

Dip. Luciano Jimeno Huanosta, Presidente de la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, VII Legislatura.

ı				
١				
ı				
			4,	