



**FISCALÍA
GENERAL DEL ESTADO**



**ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE CHIHUAHUA
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO**

INSTITUTO ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

TESINA

**ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD DE AJUSTE AL SISTEMA DE
REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES DE LOS AGENTES
POLICIALES DE LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**CATEDRÁTICA: MAESTRA ETHEL GARZA ARMENDÁRIZ
POSTULANTE: LIC. JOSÉ GUADALUPE RAMÍREZ MARTÍNEZ**

CHIHUAHUA, CHIH., A DICIEMBRE DEL 2022.



FISCALÍA
GENERAL DEL ESTADO



ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE CHIHUAHUA
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO
INSTITUTO ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

TESINA

ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD DE AJUSTE AL SISTEMA DE
REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES LABORALES DE LOS AGENTES
POLICIALES DE LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA.

PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

CATEDRÁTICA: MAESTRA ETHEL GARZA ARMENDÁRIZ

POSTULANTE: LIC. JOSÉ GUADALUPE RAMÍREZ MARTÍNEZ

INSTITUTO ESTATAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



CHIHUAHUA, CHIH., A DICIEMBRE DEL 2022.



ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO
INSTITUTO ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
0603U0001E
CHIHUAHUA, CHIH

Agradecimientos.

Me es grato agradecer a la institución a la cual pertenezco fiscalía general del Estado de Chihuahua, al Instituto Estatal de Seguridad Pública, a todos los maestros que se dieron el tiempo para estar en el aula compartiendo su conocimiento, a la Maestra Mary Espino por su apoyo incondicional que me dio para poder lograr culminar esta maestría y a mis compañeros por esos gratos momentos que pase con ellos.

A mi directora de esta tesina, la Maestra Ethel Garza Armendáriz por darse su tiempo, por guiarme, por su paciencia, por su amistad y por ayudarme a lograr este trabajo.

Dedicatoria:

A mi querida esposa Claudia y a mis hijos Ángel Román, Génesis Sarahi y Brenda Lizeth les dedico este logro y agradezco que me apoyaron en este proyecto, les agradezco por ser perseverantes, a mis padres Carlos y María Celia por haber hecho de mí la persona que soy en este momento a pesar de que mi madre ya no está presente con nosotros sé que desde el cielo está viendo mi logro y sé que se siente orgullosa, al Cp. Patricio Martínez García que me brindo las facilidades y el apoyo para continuar con mis estudios, gracias a todos por apoyarme y estar siempre conmigo.

INTRODUCCIÓN

La Agencia Estatal de Investigación es una institución creada para investigación y persecución de los delitos del fuero común, para poder pertenecer a esta institución uno de los requisitos primordiales es que las personas que quieran ingresar cuenten con una licenciatura, pero el salario que reciben no es acorde a su nivel académico es por ello por lo que se realiza un análisis sobre el sistema de remuneración de los agentes de esta institución, así como de sus prestaciones laborales para que por medio de este se pueda lograr que esta institución reciba la justa remuneración y prestaciones que cualquier trabajador recibe sin discriminación alguna ya que en la actualidad las instituciones dedicadas a brindar la seguridad pública de cualquier orden de gobierno sufren discriminación y carecen de prestaciones y beneficios que cualquier trabajador de la iniciativa privada o gubernamental tiene en la actualidad.

En la actualidad existe varios agentes de la Agencia Estatal de Investigación que se han ido preparando académicamente y ya son varios los que cuentan con un nivel de Maestría y otros con Doctorado es por eso por lo que se debe realizar un análisis de remuneración laboral para los agentes tomando en consideración el nivel académico actual y el sacrificio que se ha hecho para irse profesionalizando.

INDICE

CAPÍTULO PRIMERO

| | |
|--|----|
| DERECHO LABORAL Y BUROCRÁTICO..... | 6 |
| 1.1 Diferencias..... | 9 |
| 1.2 Concepto De Derecho Laboral Y Derecho Burocrático..... | 15 |
| 1.3 Derecho Burocrático. Su concepto y su apreciación teórica..... | 16 |

CAPÍTULO SEGUNDO

Derecho laboral

| | |
|--|----|
| 2.1 Concepto de empleado de confianza..... | 26 |
| 2.2 Salario de acorde con la proporcionalidad y naturaleza de sus funciones..... | 32 |
| 2.3 Remuneración de acorde a nivel académico..... | 37 |
| 2.4 Pago de tiempo extra y prima dominical..... | 38 |
| 2.5 Descansos en proporción a horas trabajadas..... | 38 |
| 2.6 Remuneración en días festivos trabajados..... | 46 |
| 2.7 Pago de quinquenio..... | 49 |

CAPÍTULO TERCERO

Prestaciones

| | |
|---|----|
| 3.1 Crédito para adquirir vivienda y para mejora..... | 52 |
| 3.2 Préstamos personales..... | 54 |
| 3.3 Servicio médico eficiente..... | 55 |
| 3.4 Bono de riesgo para todo el personal operativo..... | 57 |
| 3.5 Becas para trabajador e hijos al 100%..... | 60 |

CAPÍTULO CUARTO

Jubilación

| | |
|---|----|
| 4.1 Retiro a los 25 años de servicio..... | 63 |
| 4.2 retiro con el grado inmediato superior..... | 68 |
| 4.3 Retiro con el total de las percepciones salariales..... | 69 |

CAPÍTULO QUINTO

Derechos humanos

| | |
|------------------------------------|----|
| 5.1. No detención arbitraria. | 72 |
| 5.2. Defensa. | 73 |
| 5.3. Presunción de inocencia. | 73 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 5.4. No incomunicación. | 73 |
| 5.5. No sanciones colectivas..... | 73 |
| 5.6. Prohibición de la tortura..... | 74 |
| Conclusiones..... | 75 |
| Bibliografía..... | 77 |

CAPÍTULO PRIMERO

DERECHO LABORAL Y DERECHO BUROCRÁTICO.

1.1. Diferencias.

Diferencias sustanciales entre el Derecho Laboral y el Derecho Burocrático

En la Administración Pública y en la Administración Privada sabemos que existen toda clase de recursos desde los humanos, materiales, financieros y técnicos; pero, sólo los recursos humanos están dotados de vida e inteligencia, voluntad y sensibilidad. En cualquier estructura orgánica en donde existen procedimientos de trabajo habrán de realizarse estos esfuerzos por personas físicas.

Los organismos sociales operan a través de seres humanos que constituyen el elemento personal de la Administración Pública y Privada. Por lo tanto, los recursos humanos vienen a ser –sin lugar a dudas- el factor principal común para el desarrollo material de las tareas de todo grupo social, por ello se ha hecho necesario regular los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones de trabajo.

En México, las relaciones laborales se rigen por mandato contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 con sus dos apartados A y B. Surgiendo de esta manera dos leyes que reglamentan dicho precepto en sus dos apartados respectivamente; la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El primer apartado tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo de acuerdo a sus XXXI fracciones y su ley reglamentaria, dando surgimiento a lo que conocemos como Derecho del Trabajo o Derecho Laboral. El segundo apartado regula en sus XIV fracciones y su Ley reglamentaria, las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores, naciendo lo que conocemos como Derecho Burocrático o Función Pública.

Actualmente los miembros de las instituciones policiales forman parte de un grupo de servidores públicos que se encuentran excluidos del goce y disfrute de sus derechos laborales, derivado de lo que establece el artículo 123, en el apartado B en la fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, situación que representa una causa de vulnerabilidad y violencia en contra de su dignidad, además de una contradicción entre lo que establece la Constitución mexicana y los Tratados Internacionales que forman parte del Bloque Constitucional Nacional.

De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación el Derecho laboral "se perfila como una rama autónoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende asemejarse al derecho laboral". En concepto de Acosta Romero, el derecho burocrático constituye "una rama del derecho laboral que se encarga de regular la relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles (Federación, Estado, Municipios), así como de los derechos que de ella surjan"

El Derecho Laboral, género al que pertenece el Derecho Burocrático, tiene su fundamento en el artículo 123 apartado A y el derecho burocrático en el apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.

1.2. Concepto De Derecho Laboral Y Derecho Burocrático.

El derecho laboral es una rama del Derecho en general, y del Derecho Privado en particular, que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y El Derecho Laboral es una rama del Derecho en general, y del Derecho Privado en particular

Que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores, en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos.

Surgió como consecuencia de las inequidades que produjo la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII, donde surgió la fábrica como unidad de trabajo, y la mano de obra de los obreros, explotados inescrupulosamente por los patrones.

La Revolución Francesa no mejoró las condiciones de trabajo de los obreros pues los burgueses que las lideraron eran justamente los dueños de las unidades de producción. Fue una larga lucha que comenzó en el siglo XIX la que se concretó en normas que regularon el trabajo dependiente, asegurando trabajo digno, jornadas limitadas, vacaciones pagas, organización sindical etcétera, que fueron poco a poco recogidos en textos constitucionales y reglamentados por leyes y reglamentado por leyes específicas.

El Derecho Burocrático, es el conjunto de norma jurídicas encargadas de realizar el estudio de la relación laboral existente en la relación de supra a subordinación es decir la relación laboral entre los servidores públicos en su carácter de prestador de servicio (trabajador) y el Estado en su carácter de patrón, es necesario establecer

que no es sencillo ya que posee diversas vertientes y reglas ya que sus normas combinan estudios de laboral y de Derecho Público (administrativo, constitucional)

El Derecho Burocrático moderno está dejando en claro que deberán armonizarse de mejor manera esas garantías laborales, con la indeclinable determinación del Estado por cumplir con su misión central de atender con eficiencia los asuntos públicos de la sociedad y sus servicios. Actualmente, se encuentra en una etapa de profunda transición, que desde luego ha repercutido en las actividades del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Trabajadores en general.

Los integrantes de los cuerpos de policía tienen los mismos derechos que la CPEUM reconoce a todos los habitantes.

Los miembros de la Agencia Estatal de Investigación sufren una violación al principio de igualdad consagrado en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que a pesar de cumplir los requisitos para que el vínculo existente entre ellos y el estado se considere de carácter laboral y no administrativo, esto es la prestación de un servicio, personal, subordinado y mediante el pago de un salario, son excluidos de gozar de sus derechos laborales, siendo vulnerables jurídicamente, lo cual los ha expuesto a la imposición de condiciones generales de trabajo indigna.

Esto es así ya que artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XIII de su apartado B, contempla que los mismos rijan su

relación con el estado de conformidad con sus propias leyes, excluyéndolos de los derechos laborales que contempla la Constitución; aunado a los diversos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

Pero se debe analizar el concepto referido "por sus propias leyes" ya que se involucran a conveniencia la Ley Federal del Trabajo, la Constitución Mexicana en el artículo 123 inciso B fracción XIII y bajo esas conveniencias demeritan las prestaciones laborales de los policías no siendo así las fuerzas armadas que en cuestiones de prestaciones labores están mucho mejor que cualquier institución gubernamental encargada de brindar seguridad pública.

A partir de las leyes y pactos internacionales suscritos por México se pueden particularizar algunos derechos humanos de los policías (Rebuffo, 2007)³, que tienen especial relevancia por las funciones que desempeñan.

a) Derechos en las normas internacionales de trabajo.

Las normas internacionales de trabajo protegen derechos humanos específicos, como los derechos laborales y la seguridad social. Por ello, se encuentran directamente relacionadas con la situación de los policías. En líneas generales, se puede señalar que los derechos de los policías, militares y sus familiares se encuentran protegidos por tratados internacionales de derechos humanos y por normas internacionales de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus Estados miembros, con el propósito de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo⁴, entre otros modos, elaborando normas internacionales de trabajo.

Entre los convenios internacionales de la OIT se puede mencionar de forma general el Convenio 102, sobre Seguridad Social⁵ (norma mínima), aprobado por México, que establece cuáles son las prestaciones previsionales básicas que un Estado debe reguardar para sus ciudadanos, como la asistencia médica, las prestaciones monetarias por enfermedad, prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes, entre otras.

Por su parte, está el Convenio 159, del 22 de junio de 1983, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, aprobado por México, en el cual, como su propio nombre lo indica, se establecen las políticas que deben desarrollarse para lograr la readaptación en el empleo de las personas con discapacidad, como las medidas positivas para lograr la igualdad de oportunidades. Finalmente, el Convenio 130, sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, no aprobado por México -por lo que tiene carácter de recomendación-, mediante el cual se dan las pautas necesarias que un Estado debe contemplar en la atención de salud

de su sistema de seguridad social, tanto en aquellas prestaciones asistenciales como en las que otorgan las prestaciones económicas

Los Servicios Públicos de Emergencia (SPE), en el caso específico de los policías y miembros de la Fuerzas Armadas, la OIT los comprende dentro de los servicios SPE. Conforme lo señala la OIT: "Los servicios públicos de urgencia han de ocuparse de situaciones excepcionales que se producen en la sociedad y suponen una amenaza para la vida y, por lo tanto, los trabajadores de estos servicios deben hacer frente a acontecimientos y circunstancias que se salen de la rutina de la vida diaria" (Pensata Trabajo, 2006).

Los trabajadores integrantes de los SPE actúan en circunstancias extremas, su objetivo principal consiste en rescatar y proteger a personas que necesitan ayuda y su trabajo se caracteriza por pasar por períodos de relativa calma y trabajo rutinario a períodos de gran estrés y actividad física, debido a que hacen frente a labores que implican peligro y riesgos elevados. Asimismo, los trabajadores integrantes de los SPE realizan su trabajo bajo una cadena de mando rígida, que tiene como finalidad reducir la incertidumbre y garantizar que se cumplan los procedimientos establecidos.

En el caso de los policías y militares, entendidos como trabajadores de los SPE, la OIT ha señalado que, contrario a lo que se piensa, las precarias condiciones laborales y de seguridad social causan más estrés que los peligros que afrontan en el trabajo. Así, se ha señalado que: "Sorprendentemente, los trabajadores de los

SPE tienden a citar factores administrativos u organizativos (sueldo insuficiente, opciones de promoción profesional limitadas, exceso de trámites administrativos o la falta de apoyo) como fuentes de estrés superiores a factores relacionados de manera específica con sus tareas, como el trabajo en turnos rotativos, la interferencia en la vida familiar o el miedo a la enfermedad o a la violencia" (Revista Trabajo, 2006)6.

Los trabajadores son aquellos individuos que realizan una actividad bajo la dirección y dependencia de un patrón, quien habrá de dar como contraprestación una remuneración llamada salario.

Uno de los artículos constitucionales de más difícil estudio es, sin duda, el 123, el cual resume las bases del derecho del trabajo, individual y colectivo, del derecho procesal del trabajo, del derecho de la seguridad social y del derecho burocrático.

A su vez, el apartado A fija las bases para regular cualquier relación laboral, conforme a lo siguiente:

- Jornada máxima de ocho horas (el trabajo a destajo permite burlar esto).
- Jornada nocturna de siete horas como máximo y protección a menores.
- Jornada de seis horas para menores de 14 a 16 años y prohibición del trabajo infantil, lo cual resulta ilusorio actualmente.
- Semana laboral de seis días como máximo.
- Protección a la trabajadora embarazada.

- Criterios para establecer los salarios mínimos y generales.
- A trabajo igual corresponde salario igual.
- Protección al salario mínimo.
- Participación de utilidades de las empresas a sus trabajadores.
- El salario sólo puede pagarse en moneda de curso legal (en la actualidad

Se hace mediante depósito en cuenta bancaria, en diversos casos).

- Condiciones para laborar tiempo extra.

1.3. Derecho burocrático. Su concepto y su apreciación teórica

Siguiendo lo expuesto por varios autores que han abordado la materia, entendemos que el Derecho burocrático se ha caracterizado por contar con un apartado conceptual y teórico complejo. Las orientaciones particulares de cada tratadista se reflejan en sus propuestas de definición.

Miguel Acosta Romero, quien años atrás ocupara la dirección de la Facultad de Derecho de la UNAM, entiende al Derecho Burocrático como: “aquella rama del Derecho laboral que se encarga de normar las relaciones entre el Estado y sus trabajadores en sus diversos niveles —Federación, Estados y Municipios— así como los derechos y obligaciones que de ella surjan”¹

El maestro Don Miguel Cantón Moller, quien fuera un destacado laboralista y un distinguido magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, define al Derecho Burocrático como:

“una institución compleja, entendida como el trabajo desarrollado en oficinas de gobierno o bien para aludir a personas que están en el servicio público como un grupo”

A su vez, Carlos Reynoso Castillo propone la siguiente definición:

“El Derecho Burocrático, como parte del Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas con las que se busca regular la relación laboral entre los trabajadores que tienen como empleador al Estado.”³

Rigel Bolaños Linares nos da una interesante definición de la disciplina, al entender que: “el Derecho Laboral Burocrático es el sistema racional de normas jurídicas que tienen por objeto regir las relaciones de trabajo que surgen entre el Estado y sus servidores públicos conforme al apartado B del artículo 123, la fracción VI del artículo 116 y la fracción VIII, párrafo segundo, del artículo 115 constitucionales.”

Alma R. Villareal, lo define como:

“el conjunto de normas jurídicas con las que se busca regular la relación laboral entre los trabajadores que tienen como empleador al Estado, esto es, las leyes que regulan la relación entre el Estado y sus servidores públicos”.

Acosta Romero en su texto Derecho Burocrático Mexicano, entiende en lo personal, que esta rama jurídica se constituye como:

“la disciplina autónoma del Derecho Social que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones del orden laboral que surgen entre el Estado y sus servidores, así como establecer las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos, con el ejercicio y

cumplimiento de las funciones y tareas públicas que corresponde atender al Estado como representante general de la sociedad”.

Pasando al análisis de las explicaciones que consideran a esta rama en estudio como un apartado especial del Derecho del Trabajo, vemos que encuentran apoyo en lucidas aportaciones de importantes académicos y profesionales del foro mexicano. Esta corriente teórica afirma que una vez que se fijaron las bases jurídicas del trabajo en el artículo 123 de la Carta de Querétaro, dicho precepto incluía toda relación laboral, independientemente de a quien fuera prestada, sea a particulares o al Estado.

Ejemplo de esta tendencia la encontramos en las ideas de Don Alberto Truena Urbina, quien así lo expuso en su amplia obra académica, considerando que la relaciones entre el Estado y sus trabajadores habían quedado comprendidas, sin más, en el texto original del artículo 123, dando una explicación integral al precepto.

Sobre este punto, Truena afirma tajantemente que:

“la relación jurídica que existe entre el Estado y sus servidores públicos dejó de ser administrativa a partir del 1º de mayo de 1917, en que entro en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente los empleados públicos y privados”

En igual sentido aparece la opinión del jurista Néstor de Buen, quien sostiene:

“entre los servidores del Estado y los trabajadores privados no hay diferencias que justifiquen un tratamiento distinto, cualquiera que sea el origen de su incorporación a la actividad laboral: elección, nombramiento o contrato de trabajo, sin olvidar la discutible relación laboral marginada de un contrato, las condiciones no pueden ser diferentes, aunque lo sea el origen de la relación”

Otros tratadistas y catedráticos universitarios de la especialidad laboral, como José Dávalos Morales, Alfredo Sánchez Alvarado o Enrique Larios, siguen tendencias similares y sostienen que la división que actualmente presenta el artículo 123 de la Constitución en dos apartados, el A y el B, resulta innecesaria al considerar que los servidores públicos ya estaban protegidos por las norma laborales derivadas del propio precepto constitucional original, por lo que llegan a la conclusión de que es necesaria la derogación del apartado B, que contiene lo relativo a los trabajadores del Estado.

Frente a las apreciaciones señaladas está el pensamiento de otros autores con posturas e interpretaciones diferentes, quienes consideran que el Constituyente originario no incluyó a los trabajadores del Estado dentro de las garantías y definiciones protectoras del texto original del artículo 123, señalando, además, que en aquellos años iniciales del siglo XX , tal vinculación se consideraba exclusivamente bajo la perspectiva del Derecho Administrativo, como lo hemos reseñado en líneas anteriores.

Derecho Burocrático:

Los servidores públicos, son personas físicas que desempeñan un trabajo material e intelectual al servicio de cualquiera de los órganos del Estado que tienen, es cierto, una gran responsabilidad por el manejo de los asuntos públicos; pero que sus relaciones laborales no tienen por qué ser distintas de la de los demás trabajadores mexicanos. Tal pareciera que en México hay trabajadores A y trabajadores B; o si bien lo prefieren, trabajadores de primera por los privilegios que tienen y trabajadores de segunda, dada las diferencias. Por estas razones, se pretende llevar a cabo a través de un breve análisis de las leyes de la materia, una comparación con carácter ejemplificativo entre dichas disposiciones legales, desde la perspectiva que nos ofrece el artículo 123 Constitucional y sus dos apartados que regulan el régimen jurídico laboral de los trabajadores de nuestro país.

Trabajador al servicio del Estado es la persona física que alquila su fuerza laboral al Estado, desempeñándose en alguna oficina del poder público tras un largo periodo de indecisión gubernamental para precisar la manera de regular las relaciones del estado con sus servidores públicos, apoyándose mientras tanto en un estatuto sin fundamento constitucional, el 5 de diciembre de 1960 se publicó la adición de un apartado B al art 123 de la ley suprema.

Se creó así un régimen de excepción para el trabajo burocrático, con la idea predominante de hacer nugatorios los derechos de huelga y sindicalización. Ese apartado B incluye lo siguiente:

- a) Duración de la jornada y tiempo extra.
- b) Semanalmente, un día de descanso como mínimo.
- c) Veinte días de vacaciones anualmente.
- d) Los salarios no se pueden disminuir.
- e) Salario igual para trabajo igual.
- f) La ley fijará qué descuentos pueden hacerse al salario.
- g) Sistema para nombramientos.
- h) Mecanismo escalafonear
- i) Suspensión y cese; indemnización si es injustificado.
- j) Sindicalización y huelga; para que ésta sea lícita, se requiere que haya

Una violación de derechos general y sistemática, lo cual parece imposible que suceda.

- k) Detallada descripción del sistema de seguridad social, que en algún momento llega a nivel reglamentario.
- l) Creación de un tribunal administrativo: el federal de conciliación y arbitraje, para dirimir controversias laborales burocráticas. Para los del poder judicial se estatuye un sistema diferente.

m) Régimen de excepción para fuerzas armadas, cuerpos policiacos, agentes del ministerio público y personal diplomático y consular; lo mismo para empleados de la banca pública.

n) Derechos de los empleados de confianza, dejando a la ley determinar quiénes tienen esa categoría.

Tesis jurisprudencial referente a los trabajadores

Trabajadores al servicio del estado. El artículo 8o de la ley relativa no viola la garantía de seguridad jurídica contenida en la fracción IX del apartado B del artículo 123 constitucional, al excluir a los trabajadores de confianza de la estabilidad en el empleo. Al prever la Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la exclusión de los trabajadores de confianza de ese régimen en su artículo 8o, no transgrede la garantía de seguridad jurídica contenida en la fracción IX del apartado B del artículo 123 constitucional. Ello porque de una interpretación armónica y sistemática de las fracciones que conforman dicho apartado se desprende que si bien la fracción IX establece que los trabajadores al servicio del estado sólo podrán ser cesados por causa justificada en los términos que fije la ley, que en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación o indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal y que en casos de supresión de plazas tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente, dicha disposición debe entenderse en el contexto integral de las fracciones que conforman el apartado referido, es decir, partiendo de la existencia de trabajadores de base y de confianza,

que las fracciones I a XI contemplan los derechos mínimos que deben recibir esos trabajadores derivados del salario, de la seguridad social y del derecho de asociación a cambio de la prestación de sus servicios; de la competencia del tribunal federal de conciliación y arbitraje para conocer de los conflictos laborales que puedan ocurrir entre los titulares de las dependencias que conforman los poderes de la del gobierno del distrito federal con sus trabajadores, y dentro de los cuales no pueden quedar comprendidos los casos de exclusión que se precisan en las fracciones XII, XIII y XIV, relativas a los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; los miembros de los cuerpos de seguridad pública, peritos, los Agentes del Ministerio Público, militares, marinos y personal del servicio exterior

Respectivamente. De ahí que si la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional precisa que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y su postulado se refleja en la hipótesis contenida en el artículo 5o de la ley reglamentaria de dicho apartado, y en su numeral 8o se excluye del régimen de esa ley a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o, esta disposición no transgrede la garantía de seguridad jurídica establecida en la carta magna (registro 185 297)

Derecho Laboral: conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Derecho Burocrático: El Derecho burocrático, es el conjunto de norma jurídicas encargadas de realizar el estudio de la relación laboral existente de supra a

subordinación es decir la relación laboral entre los servidores públicos en su carácter de prestador de servicio (trabajador) y el Estado en su carácter de patrón, es necesario establecer que no es sencillo ya que posee diversas vertientes y reglas ya que sus normas combinan estudios de laboral y de derecho público (administrativo, constitucional)

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHO LABORAL

2.1. Concepto de empleado de confianza.

Existe una Ley Laboral en Gobierno del Estado llamada Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.

Pero esta ley debe de considerarse violatoria de los derechos humanos de los policías contratados por el Estado ya que los exceptúa de las prestaciones laborales que se les da a los demás trabajadores considerados sindicalizados por lo que el trato no es justo y equitativo ya que al estar al servicio de este deben de tener las mismas prestaciones, tal es el caso de los policías del municipio que si están reconocidos y gozan de las mismas prestaciones que tienen los empleados sindicalizados.

Según Néstor de Buen (Derecho del Trabajo I, Pág. 469), "El concepto de trabajador de confianza es un concepto difícil. Es un trabajador cuyas características especiales y tratamiento es diferencial con respecto a ciertos derechos de los demás trabajadores"

Según el Tratadista Mario de la Cueva (Derecho de Trabajo Tomo I, Pág. 421), los términos de los preceptos legales (que califican a los empleados de confianza) son vagos e imprecisos y han provocado serias dificultades en su interpretación y aplicación. Según el Art. 48 de la Ley, los empleados de confianza son trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o

de inspección de las labores y serían los trabajadores ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa.

El Tratadista Guillermo Cabanellas (Compendio de Derecho Laboral I, Pág. 358), manifiesta que "Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o la dirección de la empresa".

Posteriormente, agrega: "Los de confianza difieren de altos empleados por que ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección".

Miguel Cantón Moller, al tratar del Contrato de Trabajo Especial (El Derecho Laboral en Iberoamérica, Pág. 616), al referirse a los trabajadores de confianza, manifiesta:

"Debemos considerar que los trabajos de confianza incluyen a quienes fijan las políticas generales de la empresa; a quienes mediante decisiones que la obligan ejecutan esas políticas generales; quienes supervisan en forma directa la ejecución del trabajo encaminada a los fines de la empresa y por último quienes inspeccionan diversos aspectos como son el mantenimiento de maquinaria, equipos e instalaciones o bien el control de calidad.

Existe un último grupo en el que las funciones ocupan lo que podríamos llamar una zona fronteriza o gris, pues no está bien definido si son precisamente actividades generales, tal es el caso de quienes tienen a su cargo la vigilancia y seguridad de las instalaciones, existencias y bodegas y hasta las entradas y

salidas del personal general. Donde si no cabe duda, a pesar de la naturaleza del trabajo, es en el caso de los que realizan servidos personales para el patrón o en su caso para los dirigentes principales de la empresa". Tales los casos de secretaria, chofer, conserje, etc.

Finalmente, Rafael Caldera (Derecho del Trabajo, Pág. 434) dice: "En principio podría decirse que todos los trabajadores de una empresa deben participar de su confianza; pero cuando se califica especialmente a unos trabajadores como de "confianza", se los supone vinculados personalmente y en un grado especial a la empresa para la cual prestan sus servicios.

Como puede observarse, la delimitación del concepto del "trabajador de confianza" no es sencilla, ni puede resolverse con criterio simplista; pues, la doctrina la califica de difícil por los términos vagos e imprecisos con que los ha conceptualizado el legislador; y, que van desde los empleados que tienen funciones donde se demanda responsabilidad y honradez de parte del trabajador, hasta aquellas en las que el trabajador debe guardar secretos por mantener determinado contacto con la vida íntima del empleador o porque se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, como es el caso del tesorero, pagador, secretaria, etc.

A parte de lo dicho, la nota característica del trabajador de confianza radica en el hecho de que posee un régimen jurídico de excepción frente a los demás trabajadores, sea en cuanto a estabilidad, horarios de trabajo, contratación colectiva, sindicalización, etc., según cada legislación.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "de confianza" es una locución que se utiliza para referirse a la persona con quien se tiene trato íntimo o familiar; y, "confiar" importa encargar o poner al cuidado de uno algún negocio u otra cosa. Significa, también, depositar en uno, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto u otra cualquier cosa. Es decir que, lexicográficamente, un trabajador de confianza es un trabajador que ha recibido de su empleador el encargo de realizar funciones o labores especiales o delicadas, en la seguridad de que por su capacidad, honorabilidad, rectitud y buena fe está en posibilidad de cumplirlas; o, en la esperanza de que lo hará en la forma convenida o que mejor convenga a su comitente.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Las presentes Condiciones Generales de Trabajo regulan las relaciones laborales entre el Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores, a través del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado, siendo de observancia obligatoria para ambas partes.

Artículo 2.- Estas Condiciones Generales se aplicarán tanto a los trabajadores de base como a los eventuales de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en lo que no se opongan a las disposiciones que específicamente regulen su situación jurídica.

Los funcionarios y empleados de confianza y los trabajadores agrupados en la Sección 42 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, quedan excluidos del régimen establecido en las presentes Condiciones Generales de Trabajo.

Por lo que se refiere a las prestaciones que disfrutaban los trabajadores del Poder Judicial, las mismas les serán respetadas en cuanto sean superiores a las establecidas en estas Condiciones Generales de Trabajo.

De acuerdo al concepto establecido en la Ley Federal del Trabajo nos dice en su artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Si analizamos el concepto que nos señala estos artículos podemos decir que los policías que no están a cargo como directores, administradores, gerentes que no ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa no pueden estar bajo ese esquema de confianza, por lo que deben de gozar de todas las prestaciones que gozan los empleados sindicalizados.

La fracción VII del artículo 123 de la Constitución Mexicana nos dice que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, pero esta interpretación debe de ir más allá de lo establecido ya que el policía al trabajar igual que un trabajador sindicalizado para gobierno debe de tener derecho a las mismas prestaciones laborales.

2.2. Salario de acuerdo con la proporcionalidad y naturaleza de sus funciones.

Las instituciones policiales son las que más se identifican con la necesidad de fortalecimiento de su personal, las cuales, si bien es cierto, son las autoridades más visibles en materia de seguridad, no son las únicas responsables del éxito o el fracaso de las políticas de seguridad en el país. Sin embargo, reconocemos que la fortaleza de las instituciones policiales incidirá positivamente en la mejora de las condiciones de seguridad de México, de ahí la necesidad de fortalecer la materialización del desarrollo policial que comprende, además, la carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario.

En ese contexto, resulta necesario emprender acciones para llevar a cabo la dignificación policial y, específicamente, el respeto y materialización de sus derechos laborales. En este punto, se identifica al gobierno como actor clave en el tema, ya que, a través de las funciones coordinadas en materia de seguridad, se debe incluir como una obligación prioritaria la materialización de prestaciones laborales mínimas a las y los agentes policiales, lo que otorgará mayor estabilidad, seguridad en el empleo y mejorará la igualdad de oportunidades, a la vez que fortalece la vocación de servicio y el sentido de pertenencia a la corporación.

De acuerdo con el Modelo Óptimo de la Función Policial elaborado por la Secretaría de Gobernación (SEGOB), las siguientes son siete prestaciones básicas que los gobiernos estatales deben garantizar por completo:

1. Homologación al salario promedio nacional de referencia (\$9,933 MXN)

2. Acceso a créditos para vivienda
3. Seguro de vida
4. Servicio médico
5. Fondo de ahorro para el retiro de los policías
6. Acceso a apoyos para familias de policías caídos en cumplimiento del deber
7. Becas escolares para hijos de policías

Actualmente, de acuerdo con el diagnóstico realizado por la SEGOB, solamente 19 de las 32 entidades federativas cuentan con salarios netos arriba del promedio nacional de referencia y únicamente 25 entidades ofrecen algún apoyo para las familias de policías caídos en el ejercicio de sus funciones. En esta línea, el seguro de vida para los policías es la prestación con mayor cobertura a nivel nacional con 31 entidades, mientras que las becas escolares para los hijos de policías es la prestación que menor cobertura tiene, siendo solo 16 entidades las que cuentan con ella.

El policía es un ser humano con derechos inviolables como el respeto a su dignidad de persona humana. El policía como todo trabajador tiene derecho a una jornada máxima, a un salario mínimo, al descanso diario, al descanso semanal, a vacaciones, a la protección de la seguridad social y el seguro de vida.

El salario que perciben los policías tiene una parte sustancial que consiste en el respeto a su dignidad. El carácter laboral de los policías está en el apartado B del artículo 123. La fracción XIII los remite a "sus propias leyes". Pero estas leyes no

pueden desconocer los derechos de los trabajadores. Independientemente de la persona o institución a la que se sirva todo trabajo es humano.

Los policías, como todos los trabajadores, tienen la protección del artículo 1º de la Constitución que dice expresamente que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección... Y los derechos que aquí hemos mencionado son derechos humanos, de los que deben gozar los policías.

El mismo artículo 1º de la Constitución de la República, dispone que quedar prohibida toda discriminación que por cualquier motivo atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.

Los policías, como seres humanos, necesitan del descanso diario, del descanso semanal y de las vacaciones, así como los permisos sin goce de sueldo que es una prestación que tiene cualquier trabajador. No podemos imaginar a un policía trabajando 24 horas continuas y exigirle un rendimiento en el servicio que física y emocionalmente, aunque quisiera hacerlo, está incapacitado para prestar. La jornada máxima y los descansos están previstos para los trabajadores porque su condición humana los exige; y los policías son personas humanas y trabajadores.

El pago del salario no es una gracia que se dispensa a los policías, es obligación del empleador entregarlo. Ese salario, representa la retribución por los servicios que prestaron poniendo en ejercicio sus facultades humanas, físicas y mentales. También entre los derechos humanos de los policías está la protección de la seguridad social y el seguro de vida, seguridad humana que requieren para ellos y para su familia, seguridad que les garantiza su certeza para hoy y para mañana cuando su edad o su salud les impidan prestar los servicios que hoy realizan.

Según estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en México un policía trabaja en promedio 65.4 horas a la semana y, de acuerdo con su jornada laboral, un 70.4% trabaja más de 48 horas a la semana, 29.4% de 35 a 48 horas y solo 0.2% de 15 a 34 horas en ese mismo lapso.

Es decir, el 70.4% de los policías en nuestro país trabaja jornadas superiores a la legal y, en la mayoría de los casos, se trata de jornadas de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso.

Los estudios técnicos demuestran que los policías fatigados o cansados son un peligro para ellos mismos y para los ciudadanos, ya que trabajar sin descanso provoca una evidente disminución del estado de alerta, reduce la capacidad de atención visual, afecta la velocidad de reacción, merma el pensamiento creativo, provoca falta de atención a medidas de seguridad y genera accidentes de trabajo y lesiones que pueden ser incapacitantes de manera temporal o permanente.

Además, la pérdida de sueño es un factor de riesgo para reacciones de conducta agresiva.

Esto aunado a los problemas de salud que provoca a los policías como obesidad, diabetes e hipertensión. En esta misma línea, el Centro de Investigación sobre el Sueño, de la Universidad del Sur de Australia, advierte que permanecer 24 horas en vigilia equivale a tener las condiciones físicas y mentales de alguien que ha bebido 6 cervezas de manera continua. “Las jornadas extenuantes de los cuerpos de policía disminuyen la eficiencia y capacidades para atender a la ciudadanía; no podemos exigir policías preparados, mientras no les demos tiempo para capacitarse; no podemos exigir policías alertas, si no les damos la oportunidad de descanso; la mala condición física, el estrés y la fatiga provocan agresividad y malos tratos en el servicio prestado por los elementos de seguridad” se lee en una iniciativa presentada en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, para regular la jornada de los policías.

Si queremos una policía eficiente y eficaz también debemos revisar sus jornadas de trabajo.

2.3. Remuneración de acorde al nivel académico del personal operativo.

En la actualidad el personal de la Agencia Estatal de Investigación con el apoyo del Instituto Estatal de Seguridad Pública se ha ido profesionalizando con el paso de los años y derivado de ello hoy se cuenta con personal más preparado que en la actualidad ya cursaron una maestría o un doctorado es por eso que es necesario que se tome en consideración el esfuerzo y preparación que en la actualidad tienen los agentes para que con base en ello se realice un análisis para que ellos tengan una remuneración justa que valla de acorde a su nivel educativo, es decir, que el personal que cuente con licenciatura tenga un salario que valla en relación a su nivel, el de maestría tenga uno mas elevado y el de doctorado aun mas que los anteriores esto por la preparación para que asi con ese incentivo el personal que cuente con licenciatura solamente vea que al tener maestría o doctorado su salario se incrementara.

2.4. Pago de tiempo extra y prima dominical.

El pago de tiempo extra es un derecho que tiene todo trabajador independientemente de la empresa o institución gubernamental a la que pertenezca ya que este derecho lo consagra la Constitución y la Ley Federal del Trabajo (LFT) así como en la organización internacional del trabajo (OIT).

en la actualidad y de mucho tiempo atrás a los policías de la Agencia Estatal de Investigación se les ha sometido a jornadas exhaustivas de trabajo no se les paga tiempo extra ni prima dominical como se le paga a un trabajador ordinario, vulnerando así sus derechos laborales por lo que es necesario que Fiscalía General del Estado institución de quien dependen lleve a cabo un análisis a fondo sobre esta situación laboral y lograr que los policías cuando lleguen a trabajar tiempo extra por situaciones de fuerza mayor sean compensados por medio de una remuneración acorde a las horas trabajadas de acuerdo con las leyes laborales y que los agentes que de acorde a su turno trabajen los domingos puedan recibir el pago extra de la prima dominical como lo marca la Ley Federal del Trabajo.

2.5. Descanso en proporción a horas trabajadas semanalmente.

En el Artículo 123 de nuestra Constitución Mexicana en su fracción I y II tácitamente nos menciona la duración de la jornada laboral de cuantas horas deben de ser en la jornada diurna que sería de ocho horas y la nocturna que será de siete horas.

En el Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo nos habla de la jornada de trabajo y en el Artículo 58 de la misma ley nos menciona que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La jornada laboral de acuerdo con las Leyes Locales y Federales marca que son 48 horas a la semana, la jornada diurna será de 8 horas, la nocturna de 7 horas y la mixta de 7 horas y media, pero en la actualidad la jornada laboral de un policía de la Agencia Estatal de Investigación es de 144 horas a la quincena con 2 días de descanso en turno diurno teniendo un excedente de veinticuatro horas laboradas de más en relación a las cuarenta y ocho horas que marca la Ley Federal del Trabajo y en turno nocturno son de 132 horas con 3 días de descanso, teniendo en este turno un excedente de dieciocho horas de más laboradas, hay policías que debido a la naturaleza de sus funciones tienen que trabajar turnos de veinticuatro horas por veinticuatro de descanso acumulando en una semana noventa y seis horas trabajadas siendo lo doble de horas que de acuerdo al Artículo 123 de la Constitución Mexicana así como la Ley Federal del Trabajo, sin que el excedente de horas laboradas le sean pagadas de acuerdo con como marcan la Ley Federal y Constitucional.

En su capítulo III la Ley Federal del Trabajo en su artículo 69 nos dice que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Pero tomemos en cuenta que este descanso es en relación con cuarenta y ocho horas laboradas semanalmente.

Conforme a datos de "Causa Común" en su informe Jornadas Laborales de la Policía en México se destaca que en la mayoría de los países estudiados la jornada laboral es de 8 horas y con un máximo de 12, destacando que tan solo México y Nicaragua tienen jornadas de hasta de 24 horas, siendo contrario a lo que establece la Constitución en cuanto el plazo máximo de una jornada laboral. Si bien es cierto las relaciones laborales de las instituciones de seguridad están sujetas a otras dinámicas, no habría justificación para que estos tuvieran derechos distintos al resto de la ciudadanía en un derecho humano fundamental como lo es relativo a la dignidad y al trabajo; siendo importante resaltar que en la legislación de nuestra nación no se regula de manera homogénea la jornada máxima de los elementos de seguridad pública, lo que se traduce en malas prácticas, abusos y discrecionalidad para el desempeño de las actividades internas de las instituciones en la materia.

"Causa en Común" aplicó la encuesta "¿Qué? piensa la policía?" a más de 5 mil policías federales y estatales en todo el país. ¿De la encuesta, se identificó? Que la jornada predominante es la de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso (24x24), pues 34% de los encuestados aseguraron laborar bajo ese esquema. La

segunda jornada más recurrente fue la de 12x12 (18%), seguida por las modalidades de 8x12, 12x24 y 24x48 (6% c/u), además hay esquemas de acuartelamiento (5%), mientras que el 25% restante se distribuyeron en más de una docena de combinaciones”.

En este sentido vale la pena destacar que, ante una falta de homogeneidad en las condiciones laborales, así como en los derechos de las y los policías de los tres órdenes de gobierno, se propician condiciones de discrecionalidad y abusos que permiten a los mandos establecer jornadas laborales contrarias a lo que establece la Constitución y los parámetros internacionales.

Los horarios tan extensos tienen consecuencias físicas, mentales y de salud. Tanto a nivel internacional como nacional, se ha documentado que los elementos de seguridad pública que laboran jornadas amplias tienen repercusiones en su organismo, especialmente en su estado de ánimo que les ocasiona depresión, trastornos del sueño y ansiedad, enfermedades cardíacas, hipertensión, sobre peso, diabetes, fatiga crónica, así como afectaciones al corazón y la vista.

Estas jornadas tan extensas, también tiene un impacto directo en las tareas de proximidad con la sociedad, pues los efectos antes descritos pueden generar en los policías actitudes o una predisposición a reaccionar con agresividad.

Las Instituciones de seguridad conocen y cuentan con información respecto al estrés ocupacional y las condiciones médicas de las y los policías, pero en muchos casos

se opta por invisibilizar la situación pues pese a dicha información, aproximadamente 7 de cada 10 elementos son obligados a trabajar horas extras, sin remuneración adicional.

Prevalencia de jornadas laborales.

Conforme a datos del año 2021 por parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, México es quien tiene las jornadas laborales más extensas en el mundo. Dicha información arroja que las y los mexicanos laboramos 2,124 horas al año, es decir entre 43 a 45 horas a la semana y que tan solo se ubica arriba de nosotros Colombia. Las y los policías en nuestro país trabajan entre 76 y 78 horas a la semana.

En un contexto internacional las jornadas laborales en materia de seguridad son las siguientes:

- Asia - La prevalencia de jornadas laborales de policías es de 8 horas diarias, tan solo India tiene un incumplimiento de jornadas laborales de 90%.
- Unión Europea - El plazo máximo de jornadas laborales de policías es de 12 horas y existe un comité que estudia y diagnostica el comportamiento de sus policías.
- Noruega - hay una oficina que se dedica al estudio del estrés ocupacional y a la elaboración de diagnósticos de los elementos policiacos.

- Nueva Zelanda - Los turnos no son consecutivos, trabajan a razón de "relevos" para evitar que se extiendan las jornadas y respetar descansos.

En México, las y los policías a nivel estatal y municipal son quienes más padecen de jornadas extensas en materia laboral, aunado a la falta de equipamiento, capacitación, infraestructura y salarios dignos. Esta debilidad institucional es resultado del abandono presupuestal en el que se ha dejado a las corporaciones policiales en los últimos años en favor de un modelo centralista y militarista.

El Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano se presenta la siguiente iniciativa con el objeto de fortalecer a las instituciones encargadas de la seguridad pública en nuestro país, garantizando el respeto a los derechos humanos de sus elementos a través del establecimiento de un criterio homogéneo para las jornadas laborales policiacas. El 28 de abril de este año el Diputado Agustín Basaba Alanís elaboro una iniciativa con proyecto de:

Decreto

Único.

Se reforma el artículo 101 y se adiciona un artículo 45 Bis y 46 Ter a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, para quedar como sigue: "Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública"

Artículo 45 Bis. Las instituciones de Seguridad Pública garantizarán a las y los elementos de seguridad pública, un régimen de jornadas laborales de máximo ocho

horas diarias, debiendo respetar los días descanso, que cuando menos será de un día por cada seis días laborales, prevaleciendo en todo momento la perspectiva de género para los casos de necesidad de servicio.

Superado la jornada máxima de ocho horas señalada en el párrafo anterior, deberán pagarse las horas extra de servicio, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. El acuartelamiento por razones de necesidad será considerado como horas extras.

Quedan prohibidas las jornadas laborales mayores a doce horas continuas. Excepcionalmente y por condiciones de necesidad en seguridad pública podrán exceder dicho plazo. Una vez que sea superada la eventualidad y las condiciones de necesidad de dicho plazo máximo laboral, la institución deberá compensar por cada hora excedida en horas de descanso de manera continua. Asimismo, y en ninguna circunstancia podrán quitar días de descanso o de vacaciones para establecer sanción o corrección disciplinaria interna, o para realizar para desempeñar actividades de capacitación, adiestramiento o evaluación fuera de su horario laboral en periodo vacacional o el día de descanso.

Para efectos del presente artículo se entenderán como condiciones de necesidad a la condición social que perturbe el orden y la paz pública o que ponga en peligro la integridad física o la vida de la población de una región o territorio, las de protección civil o derivado de un caso fortuito o de fuerza mayor que requiera del servicio operacional policial de acuerdo con lo establecido en artículo 100 de la presente Ley.

Artículo 46 ter. Las Instituciones de Seguridad Pública de la Federación, Entidades Federativas y Municipios, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, deberán instituir un sistema para recibir la información respecto a las denuncias o quejas que presenten sus elementos sobre el desempeño institucional de su unidad, región o zona, cuando pudieran constituir actos o hechos ilícitos en el cumplimiento de sus deberes y que se presuma un abuso por parte de un mando superior o jerárquico por el incumplimiento a las disposiciones señaladas en los artículos 45 bis y 103 de la presente Ley. Dicha información será remitida trimestralmente al Consejo Nacional de Seguridad Pública.

Artículo 101. ¿El régimen disciplinario se ajustará? A los principios establecidos en la Constitución Federal, ¿la presente Ley y los ordenamientos legales aplicables y comprenderá? los deberes, las correcciones disciplinarias, las sanciones y los procedimientos para su aplicación y no podrán contravenir a lo establecido en el artículo 45 bis de la presente Ley.

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. La Federación, las Entidades Federativas y los Municipios, tendrán un término que no excederá de 365 días naturales contados a la entrada en vigor del presente Decreto para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 bis.

Respecto de la duración máxima de las jornadas laborales de los elementos de las Instituciones de Seguridad Pública.

Tercero. Las Entidades Federativas y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, en un término que no excederá de 180 días contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, deberán realizar las reformas legales y reglamentarias para dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 45 bis. Respecto de la duración máxima de las jornadas laborales de los elementos de las Instituciones de Seguridad Pública.

Cuarto. A la entrada en vigor del presente decreto, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana federal, deberá coordinar la elaboración de un diagnóstico institucional de las policías estatales y municipales a fin de identificar las necesidades operacionales y laborales de los elementos de seguridad pública, mismo que deberá ser remitido a la Comisión de Seguridad Ciudadana de la Cámara de Diputados y a la de Seguridad Pública del Senado de la República para su conocimiento en un término que no excederá de 240 días naturales.

2.6. Remuneración en días festivos.

En la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 74 estipula cuales son los días de descanso obligatorios y marca que son los siguientes:

- I. El 1o. de enero.
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- IV. El 1o. de mayo.
- V. El 16 de septiembre.
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- VIII. El 25 de diciembre.
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En la Ley Estatal de Seguridad Publica en su Artículo 102 nos estipula que son descansos obligatorios para los Integrantes de las corporaciones policiales los siguientes días:

- I. Primero de enero.
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero.
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del veintiuno de marzo.
- IV. Primero y cinco de mayo.
- V. Dieciséis de septiembre.
- VI. Doce de octubre.
- VII. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del veinte de noviembre.
- VIII. Primero de diciembre de cada seis años cuando le corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- IX. El veinticinco de diciembre.

En el artículo 104. De la misma ley dice que lo dispuesto en los dos artículos anteriores se entenderá dependiendo de las necesidades del servicio, conforme lo dispongan los titulares de las Instituciones de Seguridad Pública.

Pero si las necesidades del servicio requieren que el personal tenga que laborar esos días festivos señalados por ambas leyes justo es que se les pague los días

laborados a como marca la Ley Laboral, pero la realidad es que a pesar de estar estipulado en estas dos Leyes mencionadas, los agentes de la policía de investigación laboran esos días sin que estos les sean remunerados de acuerdo con lo que marca la Ley Federal del Trabajo y mucho menos les son otorgados días de descanso adicionales para con ello compensarlos por los trabajados.

Por lo que es necesario que se haga un análisis a fondo para respetar estas leyes ya que violan los derechos humanos y laborales de los agentes del policía.

2.7. Pago de quinquenio.

Durante muchos años a los Agentes De La Policía De Investigación no se les ha pagado una prestación que tienen los demás trabajadores al servicio del Estado que viene siendo el pago del quinquenio

El personal de la Agencia Estatal de Investigación al recibir su pago y otras prestaciones por parte de Gobierno del Estado se considera que este es su patrón y tiene derecho a todas las prestaciones que tiene el demás personal de las diferentes áreas en la Ley Laboral de Gobierno del Estado que habla de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores Publicado en el Periódico Oficial No. 74 del 16 de septiembre de 1989, en su artículo 4 de la ley mencionada la relación jurídica laboral entre el Estado y sus Trabajadores se regirá por el Código Administrativo y las presentes Condiciones Generales de Trabajo. En lo no previsto por estos ordenamientos, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, las Leyes Orgánicas correspondientes y las del orden común, en lo que sean aplicables.

En su artículo 20 de la misma ley nos habla del quinquenio y dice que por cada cinco años de servicio efectivos, hasta llegar a treinta, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento de su salario, equivalente al 12% sobre el último salario devengado. En el caso de los trabajadores que se retiren del servicio por pensión o jubilación se les acreditará la parte proporcional del quinquenio

correspondiente, siempre que hayan laborado más de dos años dentro de este período.

El quinquenio es un Incremento económico al salario correspondiente a cada cinco años de servicio activo , el policía al igual que cualquier trabajador de Gobierno del Estado debe tener las mismas prestaciones laborales independientemente si es sindicalizado o de confianza ya que son derechos que benefician a cualquier trabajador que se desempeñe en un Organismo Gubernamental en cualquiera de los tres niveles tienen los mismos derechos a que se les reconozca mediante estímulo económico su permanencia dentro de la institución la cual se refleja con un pago adicional cada cinco años de trabajo laborado, esto es el reconocimiento a su antigüedad que va generando con el paso del tiempo en la institución a la que pertenece por lo que es indispensable que se le reconozca a la par con los trabajadores sindicalizados quienes si gozan de este beneficio .

CAPÍTULO TERCERO

PRESTACIONES.

3.1. Crédito de vivienda y crédito para mejora de vivienda.

El policía como todo ser humano y merecedor de todos los derechos humanos que están estipulados en nuestra constitución y tratados internacionales es merecedor y tiene el derecho de gozar de una vivienda digna para él y su familia, en la actualidad el policía sufre de cierta discriminación en este aspecto ya que al considerarse que está bajo constante riesgo las instituciones de créditos inmobiliarios no aceptan a los policías como merecedores de estos créditos por lo que en muchas ocasiones optan por adquirir una vivienda por medio de terceros que regularmente suelen ser familiares quienes adquieren ese tipo de créditos o en ocasiones la cónyuge tiene que salir a trabajar para que por medio de otra institución pueda con el tiempo poder adquirir el crédito para una vivienda dejando en total desventaja al policía y su familia en caso de fallecimiento, al igual no son merecedores de crédito cuando necesitan cubrir una necesidad ya sea para remodelar su casa, para hacerle una mejora o para dar mantenimiento, por lo que es necesario que esto se tome en cuenta como una prestación hacia los elementos de esta institución, es por eso, que se debe efectuar un análisis sobre la situación actual de las prestaciones laborales ya que en la misma Constitución Mexicana artículo 123 apartado B inciso f) dice que Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones

que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos, al igual en el mismo artículo fracción XIII dice que: Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

Pero la realidad es que solamente las fuerzas armadas gozan de este derecho fundamental que consagra la Constitución.

3.2. Préstamos personales.

Los préstamos personales para cualquier persona son un aliciente para con ello cumplir un propósito personal, en todas las empresas existen este tipo de apoyos para sus trabajadores como EL Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores institución que no está en la actualidad para beneficio de los Policías de la Agencia Estatal de Investigación es por eso que debe analizarse a fondo y hacer un estudio teniendo en cuenta los beneficios que traería para los elementos de esta institución, ya que al efectuar Fiscalía General a través del departamento correspondiente convenio con instituciones de crédito las cuales sin tanto tramite puedan otorgar estos préstamos a los agentes para cubrir sus necesidades o proyectos que cada uno tenga, será de gran ayuda y un estímulo gratificante ya que al contar con esta prestación sentirá seguridad de que al llegar el momento de alguna necesidad podrá contar y hacer uso de esta prestación a sabiendas que no serán discriminados como hasta la fecha lo son por el solo hecho de ser policía ya que estas instituciones niegan estos créditos argumentando que son personas que constantemente están en riesgo y por ese motivo no son calificables para recibir un crédito personal, situación que orilla a los agentes a buscar amigos o familiares que puedan tramitar esos créditos para lograr su propósito.

3.3. Servicio médico eficiente.

Los policías por el alto riesgo de trabajo que realizan deben de contar con un excelente servicio médico y hospital que les garantice cubrir sus necesidades en caso de un accidente durante sus funciones ya que se han presentado situaciones en la que policías que han sido heridos por arma de fuego o han sufrido accidente vehicular en muchas ocasiones no hay lugar en hospitales que los puedan recibir para su pronta atención médica, En la actualidad el Policía de la Agencia Estatal de Investigación no cuenta con un servicio médico el cual sea bastante eficiente y que le otorgue la certeza y confianza que al momento de requerirlo por cualquier causa él y sus familiares directos y más aún al verse involucrado en una situación que sea considerada una emergencia en la cual este de por medio su vida, tenga la seguridad de que no va a batallar para su atención médica y que va a contar con la garantía de que sin ningún preámbulo va a recibir atención médica oportuna, en la actualidad el servicio del cual gozan los policías no está considerado como excelente ya que cuando tienen la necesidad de hacer uso ya sea el o algún familiar directo no tienen y no son considerados como prioridad para su atención esto debido a que la institución que les brinda el servicio lo brinda a nivel general, es decir, recibe a bastantes personas en población abierta las cuales carecen y no cuentan con algún servicio médico debido a que no trabajan directamente con alguna empresa que les pueda brindar el servicio. Es por esa situación que los policías deben esperar bastante tiempo para ser atendidos a pesar de ser derechohabientes de esa

institución médica y de estarles descontando su servicio médico, por lo cual al tener la necesidad de utilizar ese servicio ellos o sus familiares tienen que esperar un tiempo considerable para ser atendidos de acorde a la cantidad de personas que hayan acudido al servicio de urgencias por alguna necesidad que requiera su atención médica.

Ya después de lograr ser atendido viene otro peregrinar ya que en la mayoría de las ocasiones la institución no cuenta con el medicamento que se le receta en ese momento de su consulta por lo que la mayoría de las veces él tiene que sufragar su medicamento.

Otro de los problemas que se presentan es en el caso de un accidente o atentado con disparos de arma de fuego es que en ocasiones no hay lugar en el hospital para recibirlo y al lograr ser atendido por esos hechos, la institución no cuenta con los accesorios quirúrgicos que se lleguen a necesitar en caso de alguna fractura.

Es por esta situación que se tiene que hacer un análisis de la situación actual para que el policía goce de un excelente servicio médico y estudiar la posibilidad de la creación de un hospital que sea exclusivo para los policías y sus familias, así como el que cuentan las instituciones militares.

3.4. Bono de riesgo para todo el personal operativo y excelente seguro de vida

En la actualidad existe una prestación para los policías que viene siendo un bono de alto riesgo esto debido a la naturaleza de sus funciones, pero analicemos que es riesgo. Existe una definición que nos dice que Se consideran tareas de alto riesgo [TAR], aquellas actividades que por su alto grado de peligrosidad pueden llegar a generar accidentes laborales graves o mortales.

Entonces si se analiza y si tomamos en consideración esta definición podemos decir que todo el policía que anda laborando en la calle haciendo labores ya sea de investigación, brindando seguridad a funcionarios, labores preventivas etc. Están expuestos a laborar en constante riesgo por la naturaleza de sus funciones y es por eso que se debe hacer un análisis a fondo para que todos los policías reciban esa prestación independientemente de la función que están desempeñando en ese momento, por lo que ese bono debe de ser para todos los policías que andan desempeñando este tipo de trabajo y no solamente para unos cuantos que de acuerdo a la naturaleza de sus funciones desempeñan diferentes funciones pero al final por el solo hecho de pertenecer a una corporación policiaca todos están en constante riesgo esto debido a la violencia que durante esta década se ha incrementado no solo en el Estado sino en todo el país.

El seguro de vida con el que debe de contar un policía debe ser en proporción razonable a la naturaleza de funciones y al riesgo, es por eso que se debe analizar y contratarles un excelente seguro de vida que cubra las necesidades de sus familias

en caso de fallecimiento cuando este se da en cumplimiento de su deber, ya que en la actualidad el monto con el que se tiene asegurado a los policías es muy bajo tomando en consideración el alto riesgo con el que trabajan diariamente y altos riesgos que se exponen en relación a sus funciones.

En la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública en su Capítulo IX nos habla de los sistemas complementarios de seguridad social y nos dice en su Artículo 110 que el régimen complementario de seguridad social de los Integrantes comprenderá, considerando las posibilidades y disponibilidad presupuestal del Estado y de los municipios, cuando menos las siguientes prestaciones:

I. Fondo de ahorro.

II. Seguro de vida.

III. Pago de gastos de defunción de los Integrantes fallecidos en el ejercicio o con motivo de sus funciones.

IV. Créditos hipotecarios y de corto plazo.

V. Becas educativas para los propios Integrantes.

VI. Sistema de seguros educativos para los dependientes de los Integrantes fallecidos o que les haya sobrevenido incapacidad total permanente, en el ejercicio o con motivo de sus funciones.

Es por eso que el Estado debe de proporcionar un excelente seguro de vida para los policías y que este sea fijo y seguro y que no dependa de las posibilidades presupuestales si no que se tenga en consideración una partida presupuestal dedicada exclusivamente para cubrir los seguros de vida de los policías para que exista la certeza de que siempre contarán con este beneficio y que su familia no quedara desamparada sino todo lo contrario estarán protegidas en caso de deceso ya sea por enfermedad o por cumplimiento en su deber, es por eso, que debe hacerse una reforma a este articulo señalado donde se omita "dependiendo de las posibilidades y disponibilidad presupuestal del Estado" ya que el policía y sus familiares no pueden estar esperanzados a recibir el apoyo dependiendo de las disposición de las partidas presupuestales .

3.5. Becas para trabajador e hijos de acorde al nivel académico al 100%

La definición de beca es una subvención que se entrega a alguien para que realice estudios o investigaciones. Por lo general se concreta como un aporte económico a los estudiantes o investigadores que no cuentan con el capital suficiente para alcanzar sus objetivos académicos.

Tipos de beca:

Las becas más comunes pueden clasificarse como:

Basadas en el mérito: Estas becas se basan en las habilidades académicas, artísticas, atléticas o de otro tipo del estudiante y, a menudo, en un factor de las actividades extracurriculares y el historial de servicio comunitario del solicitante. Las becas más comunes basadas en el mérito, concedidas por organizaciones privadas o directamente por la universidad a la que se dirige el estudiante, reconocen los logros académicos o las altas puntuaciones en pruebas estandarizadas. La mayoría de estas becas basadas en el mérito son pagadas directamente por la institución a la que asiste el estudiante, en lugar de ser otorgadas directamente al estudiante.

Basadas en la necesidad Algunas ayudas privadas basadas en la necesidad se denominan confusamente becas, y requieren los resultados de una FAFSA (la EFC de la familia). Sin embargo, las becas suelen estar basadas en el mérito, mientras que las subvenciones tienden a estar basadas en la necesidad.

Específicas para estudiantes: Son becas para las que los solicitantes deben calificar inicialmente en función del género, la raza, la religión, la familia y el historial médico, o muchos otros factores específicos del estudiante. Las becas para minorías son las más comunes en esta categoría. Por ejemplo, los estudiantes de Canadá pueden optar a una serie de becas para indígenas, tanto si estudian en su país como en el extranjero. El programa Gates Millennium Scholars es otra beca para minorías financiada por Bill y Melinda Gates para estudiantes excelentes afroamericanos, indios americanos, asiáticos de las islas del Pacífico y latinos que se matriculen en la universidad.

Carrera específica: Son becas que una universidad concede a los estudiantes que planean seguir un campo de estudio específico. A menudo, las becas más generosas se destinan a los estudiantes que siguen carreras en áreas de alta necesidad, como la educación o la enfermería. Muchas escuelas de Estados Unidos conceden a los futuros enfermeros becas completas para entrar en el campo, especialmente si el estudiante tiene la intención de trabajar en una comunidad de alta necesidad.

Las becas específicas para universidades son ofrecidas por universidades individuales a solicitantes altamente calificados. Estas becas se conceden en función de los logros académicos y personales. Algunas becas tienen un requisito de "fianza". A los beneficiarios se les puede exigir que trabajen para un empleador

concreto durante un periodo de tiempo determinado o que trabajen en zonas rurales o remotas; de lo contrario, se les puede exigir que devuelvan el valor de la ayuda recibida de la beca. Este es el caso, en particular, de las becas de educación y enfermería para personas preparadas para trabajar en zonas rurales y remotas. Los programas ofrecidos por los servicios uniformados de Estados Unidos (Army, Navy, Marine Corps, Air Force, Coast Guard, National Oceanic and Atmospheric Administration commissioned corps, y Public Health Service Commissioned Corps) a veces se asemejan a estas becas.

Las becas para cualquier trabajador vienen a representar un gran estímulo y apoyo económico para que él o sus hijos puedan continuar estudiando y obtener una licenciatura o carrera técnica que les sirva para que puedan tener mejores oportunidades de trabajo y un gran apoyo. En la actualidad, los policías de la Agencia Estatal de investigación carecen de un buen programa de becas para sus hijos y para ellos mismos ya que el apoyo que se recibe por este concepto es de setecientos pesos mensuales los cuales en la actualidad no son de gran ayuda a diferencia de otros Estados como Jalisco que el apoyo de beca para los hijos de los policías independientemente de la escolaridad es de tres mil quinientos pesos mensuales, existen otras entidades federativas donde las becas son al cien por ciento independientemente si son escuelas públicas o privadas tal es el caso del Estado de Veracruz que apoya a sus policías en esa modalidad.

CAPÍTULO CUARTO

JUBILACIÓN

4.1. Retiro a los 25 años de servicio.

Una jubilación se entiende como “la acción o efecto de jubilar o jubilarse o la pensión que recibe quien se ha jubilado. Un jubilado es la persona que, cumplido el ciclo laboral establecido para ello, deja de trabajar por edad y percibe una pensión”.

Los miembros de las instituciones de seguridad pública, por sus atribuciones y fines, requieren mantener un adecuado y evaluable nivel de eficiencia. Ello implica conservar las condiciones físicas y mentales necesarias para desempeñar sus funciones. Estos servidores públicos realizan algunas actividades que implican elevados niveles de presión psicológica, ya que pueden en un momento dado sufrir lesiones permanentes, temporales o incluso perder la vida. El desgaste físico y mental de las actividades en materia de seguridad pública es mayor que al resto de los servidores públicos, impactando en las actividades operativas, y afectando a la corporación en general, debido a la naturaleza de sus actividades.

El policía a diferencia de las demás instituciones de gobierno o instituciones encargadas de brindar seguridad al país tiene jornadas de trabajo más largas y menos descanso es por eso que debe efectuarse un análisis de la situación laboral actual y efectuar una reforma que beneficie al policía para que este pueda obtener su jubilación a los veinticinco años de servicio o por edad la cual debería de ser igual a

la de las fuerzas armadas, ya que en el artículo 123 inciso B que nos habla de la relación laboral entre los poderes de la unión y sus trabajadores y en su fracción XIII. nos dice que los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del ministerio público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se registrarán por sus propias leyes, pero estas solo benefician a las instituciones militares ya que el presupuesto que se les da para salario y prestaciones es superior al que se les da a las instituciones de seguridad pública.

En el artículo 25 de Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas nos dice que La edad límite de los militares para permanecer en el activo es la siguiente:

| | Años |
|-----------------------------------|------|
| I. Para los individuos de tropa | 50 |
| II. Para los Subtenientes | 51 |
| III. Para los Tenientes | 52 |
| IV. Para los Capitanes Segundos | 53 |
| V. Para los Capitanes Primeros | 54 |
| VI. Para los Mayores | 56 |
| VII. Para los Tenientes Coroneles | 58 |
| VIII. Para los Coroneles | 60 |

| | |
|------------------------------------|----|
| IX. Para los Generales Brigadieres | 61 |
| X. Para los Generales de Brigada | 63 |
| XI. Para los Generales de División | 65 |

En el artículo 123 de la Constitución Mexicana fracción XIII nos dice que. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agente del Ministerio Público, perito y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Pero a diferencia de las fuerzas armadas las instituciones de seguridad carecen de leyes laborales que los beneficie y los proteja, es por eso que debe de realizarse un análisis que lleve a la realización de reformas laborales que beneficien a los policías y que estén a la par con las fuerzas armadas.

Existe una iniciativa que reforma y adiciona el artículo 45 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, a cargo de la diputada Carmen Julia Prudencio González, del grupo parlamentario de movimiento ciudadano que de aprobarse traerá beneficios para todos los policías del país, El decreto que sometemos a su consideración, necesariamente debe reflejar que reconocemos la naturaleza única del trabajo que desempeñan los miembros de las instituciones de seguridad pública. La complejidad y riesgo de las actividades relacionadas con la seguridad pública demanda una cobertura de seguridad social por parte del Estado mexicano. Durante años, los miembros de las instituciones de seguridad pública cuidan de este último, lo cual, les da el derecho a exigir reciprocidad y el Poder

Legislativo tiene la obligación de realizar las acciones legislativas para que así sea. Consideramos que con la aprobación del presente proyecto de decreto se protege la seguridad y la salud de los encargados de la seguridad pública, resguardando a la vez a la sociedad en general, ya que esta última será también beneficiada, por la calidad del servicio público otorgada por los servidores públicos a los que nos referimos. En otro orden de ideas y apegándonos al estudiado el tema encontramos necesario reformar el párrafo primero del artículo 45 de la Ley que se analiza, debido a que el segundo párrafo de la fracción XIII del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no hace referencia al sistema de seguridad social o sistemas complementarios de seguridad social , sino a la separación y remoción de los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la federación, las entidades federativas y los municipios . Por lo tanto, es ineludible la reforma que se propone, ya que no es menor, debido a que armoniza lo establecido en la porción normativa de la ley que se reforma y el texto constitucional. Es inconcebible que la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 2009, es decir, hace diez años, contenga un error que, en lugar de otorgar derechos sociales a los miembros de las instituciones de seguridad pública se los restrinja, y que esto se haya permitido con rango de ley. Esto indicaría que los acuerdos para el régimen complementario de seguridad social no han existido en la práctica. Consideramos que en los párrafos precedentes hemos dado razones de peso que justifiquen las reformas y adiciones que proponemos. Por lo anteriormente

expuesto se somete a su consideración la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el párrafo primero y se adicionan un segundo, tercer y cuarto párrafo al artículo 45 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, para quedar como sigue: Único: Se reforma el párrafo primero y se adicionan un segundo, tercer y cuarto párrafo al artículo 45 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Artículo 45. Las Instituciones de Seguridad Pública deberán garantizar, al menos, las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al servicio del Estado; 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, de acuerdo a lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, tercer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Los integrantes de las instituciones de seguridad pública deberán contar con las prestaciones referidas en el párrafo anterior, dentro de los primeros treinta días a su contratación. Los gobiernos de las entidades federativas y, en su caso, de los municipios, celebraran los convenios (las acciones) necesarios con las autoridades competentes para tal fin. Las autoridades de los tres órdenes de gobierno procuraran reconocer en las leyes en la materia, el derecho a pensión por jubilación de los miembros de las instituciones de seguridad pública que hayan cotizado 25 años de servicios.

4.2. Retiro con el grado inmediato superior.

Como un reconocimiento por todos los años trabajados a favor de la sociedad para preservar la paz, prevenir los delitos y sancionar a los que los cometen el policía debe ser merecedor que al termino de sus años laborados que marca la institución a la que pertenece se le premie al momento de su retiro con el nombramiento del grado inmediato superior al que en ese momento ostenta para así pueda percibir una pensión mejor que la que recibiría si esto no fuera posible, durante años en el ejército mexicano llevan a cabo este reconocimiento a su personal en retiro, pero en esta institución no ha sido posible por los cambios que tiene la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Publica por lo que es de gran importancia una revisión y de ser posible una reforma en beneficio del personal de esta institución que bien merecido lo tiene por dedicar treinta años de servicio o más al servicio de esta fiscalía.

La interpretación que tiene el artículo 123 apartado B fracción XIII. Que a la letra dice, que los militares, marinos, personales del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Esta interpretación debe de ser en beneficio de estas instituciones

4.3. Retiro con el total de las percepciones salariales.

En la actualidad al momento de jubilarse un policía de la Agencia Estatal de Investigación se le otorga nada más que el salario bruto que este percibiendo en ese momento pero no le aplica las prestaciones adicionales como la compensación extra que recibe cada mes por lo que de acuerdo con la ley esta compensación debe de ser anexada al por ser parte del salario, en la actualidad los policías municipales del Estado de chihuahua al momento de jubilarse reciben una cantidad superior a la que recibe un policía perteneciente al Estado es por esta situación que se debe llevar un análisis a profundidad para que al momento de su jubilación se integre al salario bruto la compensación que recibe en ese momento para que se tenga una mejor calidad de vida en agradecimiento por los años trabajados al servicio de la sociedad.

CAPÍTULO QUINTO

DERECHOS HUMANOS

Derechos en el derecho mexicano

En materia de derechos laborales de las policías, contrario a lo que pudiera pensarse y esperarse, el Estado les da un trato discriminatorio y de segunda, a quienes día a día arriesgan su vida para protegernos.

Por un lado, basta revisar la Constitución para encontrar que, en materia de derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado, los miembros de las instituciones policiales se deben regir “por sus propias leyes” ¿Qué significa esto? Ha significado una batalla de las policías en tribunales, para lograr interpretaciones más garantistas y que se les reconozcan mejores derechos, contrario a lo que hacen sus Estados.

Por ejemplo, respecto de la indemnización ante un despido injustificado, por un tiempo, el Poder Judicial de la Federación interpretó que los policías, al tener una relación administrativa y no laboral, en caso de ser separados injustificadamente, para el cálculo de su indemnización, se excluía la Ley Federal del Trabajo y se tenía que estar a las leyes administrativas correspondientes, lo que se traducía en una merma en comparación con otros trabajadores.

Afortunadamente, derivado de una nueva reflexión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si hoy litigan su indemnización, al menos ésta debe de considerar, el

pago de tres meses de sueldo y 20 días de cada año laborado, como consecuencia de una nueva interpretación más garantista. Desafortunadamente, persiste el problema de fondo ya que, ante leyes estatales injustas, quien no litigue su indemnización puede recibir un trato discriminatorio.

Sin embargo, esto no es lo más grave, la Constitución sigue permitiendo el que, pese a que se demuestre que un policía fue removido de forma injustificada, en ningún caso procederá su reincorporación al servicio. Es claro que, inclusive a nivel constitucional, persiste un trato de segunda y discriminatorio.

No obstante, estas normas, pudiera pensarse que también hay puntos positivos, como lo que prevé la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, al señalar la obligación para las entidades federativas de crear una normatividad complementaria de seguridad social y reconocimientos. Sin embargo, esta buena voluntad, en muchos casos sólo queda en el papel. Causa en Común dio cuenta de ello en su estudio INDEPOL 2018, en el que analizó el régimen de seguridad social de las policías y encontró que son excepcionales quienes cumplieron con esa obligación.

Ante esta realidad y en el contexto del 1º de mayo, es indispensable hacer una verdadera reflexión sobre lo que está mal y el Estado le debe a sus policías. Urge una reforma integral en materia laboral. En específico, urge que, desde la Constitución, se elimine los regímenes discriminatorios, como la prohibición del referido artículo 123 para reinstalar a los policías cuando hayan sido injustamente

despedidos. A la par que, se requiere homologar los derechos de las policías, con los demás trabajadores al servicio del Estado. Sumado, a que se debe de señalar de forma clara cuáles son los derechos que un régimen complementario implica y las medidas para hacerlos realidad.

Como dice María Elena Morera “Hay que cuidar a quienes nos cuidan”. Hoy más que nunca debemos reconocer y garantizar mejores derechos laborales a nuestras policías. Se lo debemos.

Los integrantes de los cuerpos de policía tienen los mismos derechos que la CPEUM reconoce a todos los habitantes. Se pueden particularizar algunos derechos humanos de los miembros de la policía que tienen especial relevancia por las funciones que desempeñan, pero deben de respetarse sus derechos humanos y laborales, así como lo marca el artículo primero constitucional y los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte.

5.1. No detención arbitraria.

Si se acusa a un policía, o a cualquier persona, de haber cometido un delito, y no hubo flagrancia, es decir, si no se le sorprendió en el momento mismo de cometerlo o en su huida: - no puede ser privado de su libertad sin orden de un juez penal; - no debe ser puesto a disposición de la policía investigadora o del Ministerio Público en calidad de detenido.

Fuera del caso de flagrancia, un policía solo podrá ser aprehendido por orden del juez penal competente.

5.2. Defensa.

Todo policía debe ser asistido por un defensor, tanto cuando recibe una acusación interna, como cuando es consignado ante la autoridad judicial (art. 20, apartado B, fracción VIII, en relación con los arts. 14, 16 y 109 de la CPEUM).

5.3. Presunción de inocencia.

El policía, al igual que toda persona, debe ser considerado inocente hasta que no se pruebe su culpabilidad (art. 20, apartado B, fracción I de la CPEUM).

5.4. No incomunicación.

Al igual que cualquier ciudadano mexicano, en ningún momento el policía podrá ser incomunicado, ni siquiera antes de declarar. Tampoco puede obligársele a reconocer una falta o declararse culpable de algún delito. Todo policía tiene derecho a guardar silencio cuando se le acusa de haber cometido algún delito. La confesión rendida sin la asistencia del defensor carecerá de todo valor probatorio (art. 20, apartado B, fracción II de la CPEUM)

5.5. No sanciones colectivas.

Un policía no debe ser sancionado colectivamente por el solo hecho de pertenecer al mismo grupo en el que alguno de sus miembros cometió una falta y no puede ser identificado por su superior.

5.6. Prohibición de la tortura.

Ningún policía podrá ser torturado física ni moralmente. La tortura está terminantemente prohibida para todo ser humano (art. 22 de la CPEUM). Los reglamentos internos de las academias de policía por lo general establecen como sanciones disciplinarias las siguientes: a) Amonestación privada; b) Amonestación ante sus compañeros de grupo; c) Cancelación de la matrícula. Cualquier sanción que se aplique sin estar prevista expresamente en el reglamento vigente, debe denunciarse de inmediato al director del plantel.

CONCLUSIONES

Primera. Hacer un análisis sobre el salario actual que gana un profesionista y hacer una comparativa de acuerdo con las horas laboradas para que en base a eso lograr un incremento que se vea reflejado en beneficio del policía y a la vez de acuerdo al nivel educativo hacer el análisis de diferencia de salario que existe entre una persona que tenga Licenciatura, Maestría y un Doctorado y con esas bases aplicarlas al personal de la Agencia Estatal de Investigación.

Segunda. Hacer una reforma a la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua en:

Capítulo IX

De los sistemas complementarios de seguridad social.

Artículo 110. El régimen complementario de seguridad social de los Integrantes comprenderá, considerando las posibilidades y disponibilidad presupuestal del Estado y de los municipios, cuando menos las siguientes prestaciones:

I. Fondo de ahorro.

II. Seguro de vida.

III. Pago de gastos de defunción de los Integrantes fallecidos en el ejercicio o con motivo de sus funciones.

IV. Créditos hipotecarios y de corto plazo.

V. Becas educativas para los propios Integrantes.

VI. Sistema de seguros educativos para los dependientes de los Integrantes fallecidos o que les haya sobrevenido incapacidad total permanente, en el ejercicio o con motivo de sus funciones.

Debiendo quedar de la siguiente manera:

Artículo 110. El régimen complementario de seguridad social de los Integrantes comprenderá, las siguientes prestaciones: I. Fondo de ahorro.

II. Seguro de vida.

III. Pago de gastos de defunción de los Integrantes fallecidos en el ejercicio o con motivo de sus funciones.

IV. Créditos hipotecarios y de corto plazo.

V. Becas educativas para los propios Integrantes.

VI. Sistema de seguros educativos para los dependientes de los Integrantes fallecidos o que les haya sobrevenido incapacidad total permanente, en el ejercicio o con motivo de sus funciones.

BIBLIOGRAFIA

- 1 Acosta Romero, Miguel; Derecho burocrático en México; Porrúa; México, 2002, p. 54.
- 2 Antón Moller, Miguel; Derecho del trabajo burocrático; PAC; México 1998; p. 12.
- 3 Reynoso Castillo, Carlos; Curso de Derecho burocrático; Porrúa; México 1999; p. 14.
- 4 Bolaños Linares, Rogel; Derecho laboral burocrático, Porrúa, México 2010, p. 1
- 5 Villareal Reyes, Alma Rubí; Derecho Colectivo Burocrático, Porrúa, México 2011, p.3.
- 6 Serra Rojas, Andrés; Derecho administrativo, t1, 11ª Ed. Porrúa, México, 1982; p.37
- 7 Truena Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; Porrúa México, 1981.
- 8 Citado por Carlos A. Morales Paulin; Derecho burocrático; Porrúa; México, 1995; p.0103
- 1 Martínez, Morales, Rafael. "**Garantías constitucionales**", IURE Editores, 2017. ProQuest Ebook Central, p.276-277
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/urnchihuahuasp/detail.action?docID=5513344>.

Created from

Constitución política de los estados unidos mexicanos.

Ley federal del trabajo.

Ley del sistema estatal de seguridad pública de chihuahua

miabogadoenlinea.net

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 28 de abril de 2022

Periódico digital el sol de México jueves 30 de abril de 2020

Derechos Laborales De Las Policías

Por: Francisco De Villa Soto

R
-
-
-
9 Dec. 2022