



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



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



Fotografía de portada: Archivo CDHDF.

Primera edición, 2009

Primera reimpresión, 2010

D. R. © 2010, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
Av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón, 01030 México, D. F.
www.cd hdf.org.mx

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta

Impreso en México

Printed in Mexico

CONTENIDO

Presentación	7
Introducción (párrafos 1-15)	9
I. Preliminares (párrafos 16-44)	13
A. Antecedentes, justificación y fundamentos del informe	15
1. Antecedentes	15
2. Justificación	17
3. Fundamento	18
B. Planteamiento del problema, encuadre teórico y método	19
1. Planteamiento del problema	19
2. Encuadre teórico	20
3. Método	21
II. Referentes (párrafos 45-228)	25
A. Marco contextual: la organización policial en el Distrito Federal	27
1. Fase postrevolucionaria: génesis de la organización policial moderna	27
2. La consolidación del modelo de <i>policía de Estado</i>	31
3. La era de la seguridad: regulación y especialización en la policía	33
4. Hacia una nueva etapa para la policía del Distrito Federal	39
B. Subsistemas policiales y derechos humanos de la policía	43
1. Subsistemas policiales	43
2. Derechos de las y los policías	47
3. Obligaciones de la SSPDF frente a los derechos humanos de las y los agentes de la policía del Distrito Federal	50
a) Derechos y obligaciones en la interacción entre la SSPDF y las y los agentes de la policía del Distrito Federal	50
➤ Derecho a la honra y la dignidad de las y los policías	50
➤ Derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación	51
➤ Derecho a la intimidad	51
➤ Derechos sexuales	52
b) Derechos y obligaciones en la interacción de las y los agentes de la Policía del Distrito Federal con sus compañeros y compañeras	53
➤ Derechos sexuales	53
➤ Derecho de asociación	53
➤ Derecho de reunión	55
c) Derechos y obligaciones en la interacción entre las y los agentes de la policía del Distrito Federal y la SSPDF	55
➤ Derecho a la seguridad jurídica	55
➤ Derecho al debido proceso	56
➤ Derecho de petición y pronta respuesta	56
➤ Derecho a la información	57
➤ Derecho a la rectificación o respuesta	57
d) Derechos y obligaciones en la interacción de las y los agentes de la policía del Distrito Federal con su entorno laboral	58

➤ Derecho a la educación	58
➤ Derecho a un nivel de vida adecuado	58
➤ Derecho al trabajo	59
➤ Derecho a la salud	60
III. Reporte de hallazgos (párrafos 229-432)	61
A. Carrera policial	63
1. Marco normativo	63
2. Establecimiento, definiciones y órgano de operación	63
3. Ingreso	66
4. Vías alternas de ingreso	72
5. Permanencia	72
6. Ascensos	73
7. Condecoraciones, estímulos y recompensas	76
8. Sanciones	78
9. Política institucional	82
10. Percepción de las y los agentes de la policía	83
11. Valoración	84
B. Formación y capacitación	85
1. Marco normativo	85
2. Política institucional	95
3. Percepción de las y los agentes policiales	97
4. Valoración	97
C. Estabilidad	98
1. Marco jurídico	98
2. Política institucional	116
3. Percepción de las y los agentes policiales	118
4. Valoración	118
D. Organización del trabajo	119
1. Marco jurídico	120
2. Política institucional	128
3. Percepción de las y los policías	131
4. Valoración	132
E. Régimen disciplinario	133
1. Marco normativo	134
2. Política institucional	144
3. Percepción de las y los agentes de la policía	145
4. Valoración	145
IV. Conclusión y propuestas (párrafos 433-440)	147
A. Conclusión	149
B. Propuestas	150
Bibliografía	151
Anexo. Propuesta general para una reforma integral a las policías del Distrito Federal. Resultados y compromisos de la consulta ciudadana La Policía que Queremos	153

Presentación

Uno de los planteamientos más frecuentes hechos por las y los agentes de las policías cuando acuden a tomar algún curso que tienen algo que ver con los derechos humanos radica en saber, de manera precisa, si ellos mismos tienen derechos y, en su caso, cuáles son tales derechos.

De hecho, no es raro encontrarse, entre las personas que trabajan en alguna corporación policial, con quien piensa que los *derechos humanos* no sólo son obstáculos para su trabajo sino que únicamente sirven para proteger a los infractores de la Ley, y para echar por tierra la relevancia del trabajo que realizan las muchas mujeres y hombres que, por la razón que sea, decidieron dedicarse a la función policial, o simplemente tuvieron que hacerlo.

Ideas como las anteriores ponen de manifiesto lo extendido que está en la sociedad el malentendido sobre la importancia y los alcances que tienen los derechos humanos como herramientas fundamentales para la defensa de quien enfrenta un abuso, y lo sencillo que es caer en el prejuicio de que ello ocurre en la mayoría de las veces para dificultar las tareas de gobierno, y en especial, las que realizan los cuerpos de seguridad.

El malentendido consiste en no darse cuenta de que, en todos los casos, los derechos humanos protegen víctimas, reales o potenciales, de quien, teniendo alguna forma de autoridad o de poder, abusa de quienes carecen de tales atributos. La semejanza entre quien enfrenta un arresto, un proceso penal o la cárcel, y cualquiera otra persona que, como todos en mayor o menor medida, convive cotidianamente con quien tienen más autoridad o más poder, radica en que todos ellos enfrentan la posibilidad de ser abusados; cuando tal abuso ocurre, en ese momento es que se hace necesaria la protección de los derechos humanos.

Por tanto, al menos desde la perspectiva que asume este informe, las y los policías que claman por sus derechos tienen razón. Y es que también ellos, en su papel de servidores públicos dependientes de autoridades superiores, de normas y de políticas que les rigen, enfrentan el riesgo de ser victimizados; no por la delincuencia, como podría *a priori* pensarse –pues aunque cuando así ocurre, desafortunadamente con relativa frecuencia, para esos casos está la jurisdicción penal– sino justo por sus superiores, las normas y políticas que les rigen las funciones policiales, atentan contra sus derechos fundamentales.

Este informe surge de la primera Audiencia Pública para Policías a la que convocó la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) en octubre de 2008, luego de que el caso *New's Divine* estremeciera a la opinión pública, dejando al descubierto como es que la vulnerabilidad de las policías de la ciudad suele cubrirse con acciones autoritarias y represivas; al mismo tiempo, abrió una pequeña ventana a través de la cual se hizo visible que esa vulnerabilidad deviene de la misma forma en la que ha sido pensada la función policial y del modo en el que las personas que la ejercen son concebidas, desde la lógica de quien las organiza, gestiona y comanda. A la Audiencia, encabezada por quienes asumieron la titularidad de la Secretaría de Seguridad Pública (SSPDF) y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF) –entre otros funcionarios del Ejecutivo, la Asamblea Legislativa y el Tribunal Superior de Justicia locales– asistieron más de mil agentes, hombres y mujeres que se desempeñan con diversos cargos y funciones en las policías preventiva, auxiliar y judicial, adscritas a esas dependencias, para denunciar lo que a su juicio constituyen los principales problemas que enfrentan para el adecuado desarrollo de su encargo. La franqueza de los testimonios recabados, pero sobre todo la importancia de tenerlos en cuenta, constituyen la principal motivación para la realización de este informe, cuyo objetivo principal radica en aportar criterios para mejorar la política pública de seguridad, desde el seno mismo de las corporaciones policiales.

Cabe decir que, por razones de tiempo, el informe se centra solamente en las policías adscritas a la SSPDF, dejando como un pendiente que deberá solventarse a la brevedad lo tocante a la policía judicial. No obstante, es seguro que, como se destacó en la Audiencia, muchos de los problemas atendidos en este informe son compartidos también por esta corporación y, en ese sentido, al menos en alguna medida, también le son aplicables las propuestas a las que aquí se arriba.

Este informe se realiza con fundamento en el artículo 146 *bis* del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y como el resto de los informes especiales editados por este organismo público autónomo, busca atender, más allá de las quejas que son investigadas de manera individual, los problemas estructurales que han sido identificados durante su elaboración. Con esta aportación, la CDHDF reitera su compromiso con un gobierno centrado en los derechos de las personas que habitan y transitan por la ciudad de México, y en especial, con las y los agentes de las policías que aportaron la valiosa información que constituye la fuente principal de esta investigación. Así este organismo agradece ese esfuerzo y lo reconoce teniéndole en cuenta.

Agradece también a las autoridades de la SSPDF que participaron de diversos modos, ofreciendo datos, respondiendo informes y accediendo a entrevistas y conversatorios sin los cuales, este trabajo habría adolecido de objetividad. En especial, reconoce la valiosa intervención de la Dirección General de Derechos Humanos de esa Secretaría, cuya ayuda fue fundamental para agilizar los encuentros con autoridades de las corporaciones policiales que son objeto de este informe especial.

Finalmente, la CDHDF reconoce al personal de la Tercera Visitaduría General y de la Dirección Ejecutiva de Investigación y Desarrollo Institucional, por su trabajo en la elaboración de este informe; igualmente lo hicieron, como asesores externos, Julián Gudiño y Edgar Gómez. Desde luego vaya un cordial agradecimiento también a Elena Azaola Garrido y a Ernesto López Portillo Vargas, consejera y consejero de este organismo, por su revisión y atinados comentarios. A todos ellos, muchas gracias.

Emilio Álvarez Icaza Longoria
Presidente de la CDHDF

Introducción

1. La Tercera Visitaduría de la CDHDF fue creada el primero de octubre de 2006, con la finalidad de investigar las quejas por presuntas violaciones a derechos humanos que son imputadas, entre otras autoridades, a la SSPDF.¹
2. A casi treinta meses de que esta área inició labores, ha sido una constante la presencia de problemas que evidencian que, tanto el enfoque como la situación en la que las policías de la ciudad realizan su trabajo, están a la base de los conflictos que se presentan entre los agentes de estas corporaciones y las y los habitantes de la ciudad en general.
3. La experiencia de la CDHDF en este tema da cuenta de que el abuso de poder, el maltrato, las detenciones ilegales, la tortura y las ejecuciones extrajudiciales, siguen siendo parte de las formas en las que las policías resuelven lo que, en su óptica, es su deber; de igual forma, que las relaciones que las policías establecen con las y los jóvenes, mujeres y otras personas o grupos que pertenecen a los sectores más vulnerabilizados, siguen marcadas por el autoritarismo y la discriminación.
4. En junio del año 2008, la ausencia de un óptica de derechos humanos en la política pública de seguridad se mostró en la que, muy probablemente, haya sido la peor tragedia ocurrida como resultado de un operativo policial, mal concebido, mal planeado, mal ejecutado y peor resuelto en la discoteca *New's Divine*, en la delegación Gustavo A. Madero del Distrito Federal. La investigación realizada por la Tercera Visitaduría demostró la fragilidad que existe entre lo que las autoridades denominaron un *operativo de bajo riesgo* y lo que para la CDHDF constituyó más bien una redada que, en la búsqueda de instrumentalizar a jóvenes para usarlos como prueba de presuntos delitos, terminó siendo una trampa mortal cuyo desenlace segó la vida de doce personas –tres de ellas agentes de policía– y la vulneración de la integridad física y psicológica, así como de la dignidad de otro medio centenar de adolescentes a los que se pretendía *proteger*.
5. Como es sabido, aquella investigación dio lugar a la Recomendación 11/08 y a un informe especial cuya incidencia derivó en cambios en los titulares de la SSPDF y de la PGJDF. Sin embargo, en la óptica de la CDHDF, los cambios que se requieren no se agotan en la sustitución de las personas cuando las estructuras y los modos de hacer de las organizaciones permanecen. De ahí que, en conjunto con medio centenar de organismos de la sociedad civil, especialistas y centros de enseñanza e investigación, se pusiera en marcha una consulta ciudadana que bajo el nombre La Policía que Queremos, recogió el sentir de más de cien mil personas, la mayoría adolescente, cuyas propuestas conformaron un ambicioso programa de trabajo que fue entregado a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal con la finalidad de iniciar una profunda reforma de las policías, y que es presentado como anexo en este informe.
6. Como parte de la consulta, la CDHDF realizó la primera Audiencia Pública para Agentes de las Policías del Distrito Federal, en el que más de un millar de miembros de las corporaciones policiales de la SSPDF y de la PGJDF, participaron opinando, denunciando y proponiendo, en todo caso con miras al mejoramiento de la función policial.

¹ A esta área de la CDHDF corresponde también la investigación de quejas relacionadas con la seguridad humana, lo que incluye medio ambiente, agua, vivienda, servicios urbanos, entre otros temas.

7. El presente informe constituye un compromiso asumido por la CDHDF frente a las y los agentes de las policías que participaron en la audiencia, de ese ejercicio es que han sido extraídas las líneas de investigación que lo guían y sus resultados conforman la respuesta que este organismo público autónomo otorga a la problemática que acusan las organizaciones policiales que pertenecen a la SSPDF.

8. El informe consta de cinco partes. La primera, denominada *Preliminares*, plantea el problema, la justificación, el marco teórico y el marco contextual de la investigación. En ella se establecen los parámetros que sirven de guía al informe. En el planteamiento del problema se hace un breve recuento de un fenómeno recientemente observado en la atención de quejas en contra de presuntas violaciones a derechos humanos cometidas por la SSPDF, que como se sabe, es uno de los organismos del gobierno central del Distrito Federal que más se denuncia ante la CDHDF. Y es que en los últimos años se ha hecho visible que una parte considerable de las quejas recibidas provienen, por así decirlo, de policías que se quejan de la policía: agentes, hombres y mujeres que se han atrevido a denunciar prácticas que, en su óptica, constituyen abusos a sus derechos humanos.

9. Se aclara asimismo qué obstáculos legales ha enfrentado la CDHDF para atender esas quejas y se apunta hacia la necesidad de revisar el marco jurídico de la SSPDF para superar dichos obstáculos. En función del problema de investigación, la justificación anota la importancia que tanto la problemática como los obstáculos para atenderla tienen para el adecuado desempeño de la función pública de prevenir el delito, reconstruir el tejido social y generar seguridad.

10. La segunda parte, denominada *Referentes*, establece los marcos contextual, jurídico y conceptual de la investigación. En el primer caso, hace una aproximación descriptiva a la corporación policial del Distrito Federal, exponiendo sus antecedentes y devenir contemporáneo. El marco conceptual caracteriza la organización policial a partir de la identificación de los subsistemas que la componen, en función de sus fines como una policía democrática y respetuosa de los derechos humanos, y el marco jurídico hace una discusión sobre los derechos que rigen la función policial, de acuerdo con cada uno de los subsistemas identificados en el marco conceptual.

11. La tercera parte, denominada *Hallazgos*, presenta los resultados de la investigación y constituye, en ese sentido, la parte medular del informe. Utilizando como referente de análisis el modelo presentado en el marco conceptual, establece los espacios de discrecionalidad y opacidad legal, contrasta la información que configura la política institucional de la Secretaría de Seguridad Pública y a la luz de las quejas y testimonios recabados en la Audiencia, señala la factibilidad de las situaciones expuestas por las y los agentes de la policía. Cabe señalar que, dado que el informe tiene lugar en un contexto que no es el de la investigación formal de una queja, lo dicho por las y los agentes en la Audiencia no es calificado como falso o verdadero, sino como factible o no; en otras palabras, el análisis legal y de la manera en la que la ley se aplica en la política institucional ofrece un marco contra el cual es posible saber si una determinada situación denunciada es o no posible, con total independencia de que sea o no cierta.

12. La cuarta parte recupera la experiencia de los resultados y hace una discusión prospectiva basada en dos conjuntos de propuestas: uno de reforma normativa, que señala, también en este caso sin ánimo de exhaustividad, las principales necesidades en materia de reforma a ordenamientos jurídicos que norman la actividad policial; el segundo, de propuestas en términos de política pública, para modi-

ficar las prácticas existentes, con miras a la superación de las formas institucionales que hoy día amenazan los derechos de las y los policías.

13. El informe concluye con un apartado de reflexión en torno a los hallazgos y su significado en términos de una función policial orientada en los parámetros de la democracia y el respeto irrestricto de los derechos humanos.

14. Finalmente, como la quinta parte, se incluye como anexo el reporte final de la consulta pública La Policía que Queremos, que contiene una serie de propuestas de alcance más general, dentro de las cuales se insertan las que son ofrecidas en el presente documento.

15. Es convicción de este organismo público autónomo que este informe contribuya a mejorar la situación de los derechos humanos de hombres y mujeres que cotidianamente ponen en riesgo sus vidas y, como se verá adelante, también su dignidad, en aras de servir a sus conciudadanos. La CDHDF está segura de que tratar a nuestros policías como ciudadanos con plenos derechos es la base necesaria para exigirles que, a su vez, ellos mismos se comprometan también con la protección de los derechos humanos de las personas que habitan y transitan en el Distrito Federal.

I. Preliminares

A. Antecedentes, justificación y fundamento del informe

1. Antecedentes

16. Entre enero y diciembre de 2008, la SSPDF fue, por tercer año consecutivo, la autoridad más investigada por la Tercera Visitaduría General de la CDHDF como presunta violadora de derechos humanos; de hecho, su frecuencia de mención respecto del total de autoridades presuntamente implicadas en una violación de derechos humanos, representa poco más de la tercera parte (36.5%) del total de las quejas investigadas por la Tercera Visitaduría de la CDHDF, lo que supone que de cada tres veces que se mencionó a una autoridad como responsable de una violación ante esta área, una resultó ser dicha Secretaría.²

17. Diversas autoridades de la SSPDF fueron mencionadas como las principales responsables de las presuntas violaciones; como se ve en el cuadro I.1, la autoridad específica más señalada en este sentido fue la policía preventiva, que lo fue en un total de 600 ocasiones, casi el 60% del total recibido de la SSPDF; con una frecuencia mucho menor, por debajo del 9%, está la Policía Auxiliar.

Cuadro I.1 Menciones de autoridad dentro de la SSPDF

Autoridad genérica	Autoridad específica	Menciones
Secretaría de Seguridad Pública	Policía Preventiva	600
	Policía Auxiliar	92
	Cuerpo de Granaderos	22
	Dirección de Control de Infracciones, Grúas y Depósitos	44
	Dirección General de Tránsito	27
	Policía Bancaria e Industrial	26
	Caja de Previsión de la Policía Preventiva (Caprepoli)	23
	Unidad de Protección Ciudadana	21
	Consejo de Honor y Justicia	20
	Dirección General de Asuntos Internos	16
	Dirección General de Recursos Humanos	16
	Dirección Ejecutiva de Derechos Humanos	15
	Secretaría de Seguridad Pública	12
	Caja de Previsión de la Policía Auxiliar	12
Otros	47	
Total Secretaría de Seguridad Pública		993

Fuente: CDHDF, Informe anual 2008.

18. El cuadro I.2 muestra, por su parte, la distribución de las menciones por derecho presuntamente violado por las autoridades expuestas en el cuadro anterior. Como puede apreciarse, a lo largo de 2008, de las 1197 menciones, 717 (casi el 60%) se refieren a presuntas violaciones al derecho a la seguridad jurídica. Para los fines del presente informe, destaca también que fueron presentadas 42 quejas referidas a presuntas violaciones al derecho a la honra y la dignidad, 27 a una adecuada protección judicial, 22 por derecho a la salud, 9 por derecho al trabajo, y 8 por derecho al debido proceso.

² Es importante destacar al respecto que “las menciones a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF) durante 2008 sumaron 1216, lo que significa un incremento de 19% con respecto a 2007”, en CDHDF, *Informe anual 2008*, vol. I, México, 2009. Véase también “En lo que respecta a las quejas, durante el año que se informa fueron registradas 7814, de las cuales 7211 resultaron presuntamente violatorias de los derechos humanos. Las dependencias con mayor número de menciones fueron: la PGJDF (31%); la SG (24%); la SSPDF (14%) [...]” en <<http://www.cd hdf.org.mx/index.php?id=disc0509>>.

Cuadro 1.2 Derechos presuntamente violados

Derechos presuntamente violados	Total
Derecho a la seguridad jurídica	717
Derecho a la integridad personal	184
Derecho a la libertad y seguridad personales	130
Derecho a la honra y la dignidad	42
Derecho a una adecuada protección judicial	27
Derecho a la salud	22
Derecho de petición y pronta respuesta	20
Derecho al trabajo	9
Derecho al debido proceso, garantías judiciales	8
Derecho de reunión y asociación	8
Derecho a la propiedad privada	7
Derecho de la niñez	7
Derecho a la igualdad ante la ley	5
Derecho a la libertad de pensamiento y expresión	3
Derecho a la vida	3
Derecho a la circulación y residencia	2
Derecho de la mujer desde la perspectiva de género	1
Derechos de las personas privadas de la libertad	1
Derecho a la protección de las personas con discapacidad	1
Total	1197

Fuente: CDHDF, Informe anual 2008.

19. Estos datos son relevantes porque una parte importante de los peticionarios que presentaron estas quejas son policías. Un breve análisis de los hechos relatados ante la Dirección General de Quejas y Orientación de la CDHDF permite observar que se trata de situaciones en las que agentes de las corporaciones de policía pertenecientes a la SSPDF denuncian abusos por parte de sus superiores jerárquicos, o bien de la institución: una parte se refiere a laudos incumplidos por parte de la SSPDF, otra más refiere anomalías en los procedimientos de investigación de presuntas faltas y de imposición y ejecución de sanciones a cargo del Consejo de Honor y Justicia, y una parte más tiene que ver con cambios inexplicados de horario o adscripción, sin mencionar la existencia de quejas relacionadas con acoso sexual a mujeres policías.

20. Cabe recordar que en el *Informe anual 2006* de este organismo público autónomo se hizo patente, por primera vez, la necesidad de atender una serie de problemas detectados en las relaciones entre agentes de las policías y sus superiores. En aquél entonces, se destacó la presunta violación en un conjunto de derechos cuya frecuencia no rebasaba el 3.7% del total de las menciones hechas a la SSPDF, pero cuyo valor cualitativo debía llamar la atención de la SSPDF. De acuerdo con el informe:

[...] dichas presuntas violaciones reflejan situaciones que se generan dentro de la Secretaría [SSPDF] en las relaciones que se establecen entre los mandos y los subordinados, que se expresan en diversas formas de discriminación y de abuso [...] Se trata de situaciones en las que, por ejemplo, la relación de trabajo asume la forma de acoso, mostrada en cambios de adscripción, horarios irregulares y otras medidas que sólo en apariencia son justificadas desde una óptica laboral, que se imponen a los agentes en razón de comportamientos que, en la perspectiva de la autoridad, resultan inaceptables, o como ha ocurrido al menos en un caso, porque una mujer policía no accedió al acoso sexual ejercido por su superior jerárquico.

[...] el análisis de las respuestas que con frecuencia remite la SSPDF a nuestras peticiones de información en torno a las razones de este comportamiento institucional, señala una condición que es necesario resaltar: en estos, como en otros casos de menor ocurrencia, las violaciones cometidas se justifican invocando la jerarquía, la disciplina y el régimen laboral especial que, en opinión de la Secretaría, caracteriza las relaciones entre los servidores públicos en las organizaciones policiales.

21. Por su parte, en el *Informe anual 2007* se insistió en el tema y, de hecho, se consideró un apartado especial dentro del reporte de labores de la Tercera Visitaduría denominado *Violaciones a los derechos de los policías*. En dicho apartado se mencionó que, aun cuando la frecuencia de las presuntas violaciones a derechos humanos cometidas contra policías no acusó incremento notable, durante ese año se siguieron recibiendo quejas de agentes que señalaron diversos tipos de abusos, tales como arrestos injustificados, sanciones impuestas sin observar las reglas procedimentales aplicables, agresiones verbales, exigencia de cuota para poder realizar su trabajo y también sobre las condiciones materiales en las que presten el servicio, consideradas, desde el punto de vista de las y los agentes, como indignas. En su momento, la Tercera Visitaduría expresó, en el citado informe, lo siguiente:

La Visitaduría considera que la atención de esos problemas es una tarea insoslayable de la SSPDF, porque de ellos depende un trato respetuoso de quienes ejercen funciones de seguridad. No es posible tratar a la policía como ciudadanos de segunda; sin embargo, desafortunadamente las quejas recibidas y las respuestas a nuestras solicitudes de información muestran que con frecuencia las violaciones se justifican por el régimen disciplinario que, se afirma, es necesario para generar obediencia y lealtad en los agentes policiales. En una perspectiva de derechos, los policías son primero que nada, ciudadanos, y un trato digno de parte de sus superiores es una condición para la promoción de un trato digno entre policías y ciudadanos.

22. Finalmente, cabe mencionar que, en el contexto de la consulta ciudadana La Policía que Queremos, se realizó la primera Audiencia Pública para Policías en la que 706 agentes de las diversas corporaciones policiales de la ciudad de México expresaron diversas problemáticas de la relación que ellas y ellos tienen con respecto a sus superiores, a la institución a la que pertenecen y a la ciudadanía en general. La denuncia, realizada en la mayoría de las ocasiones de viva voz por los protagonistas de estas historias, resume cuatro categorías de análisis, según se exponen en el cuadro 1.3.

23. Como puede apreciarse en el cuadro 1.3, la preocupación de las y los agentes de las policías de la ciudad tienen base en la experiencia vivida en el desempeño de su función cotidiana, y es coincidente con el tipo de situaciones que se denuncian en las quejas que, a lo largo de tres años, recibe la CDHDF por parte de servidores públicos que forman parte de los cuerpos de seguridad pública del Distrito Federal.

2. Justificación

24. Como puede apreciarse, una de las tendencias que más han llamado la atención de la Tercera Visitaduría General en la investigación de quejas relacionadas con la Secretaría de Seguridad Pública es que parte importante de los peticionarios son agentes de la policía: policías que se quejan de maltratos, abusos, acoso, presuntamente perpetrados por otros policías, sus superiores, en uso de sus *atribuciones* dentro de la jerarquía laboral de la organización policial.

25. Tanto el contenido como la frecuencia de los testimonios recibidos, a través de las quejas o bien recabados en la Audiencia, confirman esa tendencia, lo que plantea serias dudas en torno al estado de vulnerabilidad que guardan los derechos humanos de las y los policías —desde luego, incluidos los la-

Cuadro 1.3 Principales denuncias recabadas en la Primera Audiencia para Policías

Formación y carrera policial	Política pública
<ul style="list-style-type: none"> • Implementar seriamente la carrera policial y evitar compadrazgos • Revisar los criterios de ingreso y ascenso • Mejorar sustancialmente la capacitación • Dotar de salarios dignos, proporcionales a la formación y capacitación de los agentes • Aprovechar mejor la formación de las personas que trabajan en la policía • Crear espacios de educación superior para la formación de mandos • Brindar cursos eficientes y formalizados (leyes, ética, derechos humanos, normas policiales) • Elevar el nivel educativo de la formación policial • Detener la arbitrariedad en los despidos • Evitar la discriminación y preparación para la docencia policial 	<ul style="list-style-type: none"> • Conducción más horizontal • Protección contra la exposición a riesgos • Certidumbre sobre las misiones y operativos • Más estímulos y premios • Necesidad de un Código de Ética • Mejorar la coordinación entre policías, juzgados y MP • Promover la unión entre corporaciones • Eliminar arrestos y castigos injustos (por robos de vehículos en la zona en la que vigilan, cobro de infracciones por defectos en el levantamiento) • Crear instancias para la defensa de derechos policiales • Revisar criterios de eficiencia policial • Investigar y castigar eficientemente la corrupción
Condiciones laborales	Relación con la ciudadanía
<ul style="list-style-type: none"> • Brindar apoyo psicológico y jurídico eficientes • Mejorar los equipos, patrullas, radios, chalecos, y demás implementos de trabajo • Dotar de uniformes en cantidad, frecuencia y calidad suficientes • Otorgar seguros de vida suficientes y con cobertura amplia • Garantizar estabilidad laboral y pensiones dignas • Diseñar horarios que permitan la convivencia familiar y la capacitación • Fomentar el respeto de jefes y superiores a la dignidad de la policía • Investigar las quejas interpuestas contra jefes y superiores • Mejorar el funcionamiento de la Caja de Previsión 	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar la estigmatización de la figura del policía • Promover una imagen positiva de la policía en medios • Realizar convivencias entre ciudadanos y policías • Organizar mesas de trabajo conjuntas entre ciudadanos y policía • Evitar corromper y comprar policías • Promover en la ciudadanía qué hace y no la policía • Facilitar la labor de la policía

borales— frente a la institución para la que trabajan. Y es que aun cuando pueda afirmarse que el número de casos conocidos por este organismo no es estadísticamente representativo de la situación de la mayoría de las y los policías de la ciudad, lo cierto es que los testimonios recogidos a través de las quejas y de la audiencia pública son, desde un punto de vista cualitativo, lo suficientemente relevantes como para justificar la investigación que culmina con este informe. En principio porque los problemas denunciados rebasan con mucho criterios de orden laboral; enseguida la función desarrollada por los agentes de las policías resulta fundamental en la protección de vidas humanas, de las personas a las que deben protección, pero también de las propias, que son igualmente valiosas; en tercer lugar, porque la única manera que existe en una democracia de exigir a las y los agentes de la policía un trato digno y respetuoso para las personas que habitan y transitan la ciudad es, tratándoles a ellas y ellos, agentes de las policías, como ciudadanos, con dignidad y respeto pleno de sus derechos.

3. Fundamento

26. La realización del presente informe, así como de la investigación que le da contenido son atribuciones que tanto la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal como su Reglamento otorgan a la institución y a su titular, respectivamente. De acuerdo con la fracción VI del artículo 17 de dicha Ley, la CDHDF está facultada para formular modificaciones en torno a disposiciones legislativas y reglamentarias, así como de prácticas administrativas que a juicio de este organismo redunden en una mejor protección de los derechos humanos. De conformidad con lo anterior, el artículo 146 *bis* de su Reglamento Interno, dispone que,

Artículo 146 *bis*. Cuando la naturaleza del caso lo requiera, por su importancia o gravedad, la o el Presidente podrá presentar a la opinión pública un informe especial en el que se expongan los logros obteni-

dos, la situación de particular gravedad que se presenta, las dificultades que para el desarrollo de las funciones de la Comisión hayan surgido, y el resultado de las investigaciones sobre situaciones de carácter general o alguna cuestión que revista especial trascendencia, acorde con el artículo 63 de la Ley.

27. Como ha sido planteado en los apartados que anteceden, la problemática que se desprende de las denuncias hechas por las y los agentes de la policía constituye el motivo que permite fundar el presente informe en el artículo 17, fracción VI, de la Ley; por lo demás, este informe se acompaña de propuestas que tienen como pretensión contribuir, a través de mecanismos claros y formalizados, a la modificación de diversas disposiciones legislativas y reglamentarias, así como de prácticas administrativas que hoy en día constituyen obstáculos para el respeto a los derechos humanos de las y los agentes de la policía adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública.³

B. Planteamiento del problema, encuadre teórico y método

1. Planteamiento del problema

28. Sin dejar de lado que la entidad de los problemas que aquejan a las y los agentes de las policías es y ha sido de la mayor relevancia para los derechos humanos, la naturaleza de las quejas presentadas ante este organismo, así como de la mayoría de las denuncias recibidas durante la Audiencia reviste un matiz que, desafortunadamente, no ha permitido una atención de fondo por parte de la CDHDF, al menos por dos razones formales:

- a) por una parte porque para la CDHDF existen limitaciones constitucionales y legales para intervenir en los asuntos de carácter laboral, según lo establecen el párrafo tercero del apartado B del artículo 102 constitucional, y la fracción III del artículo 18 de la Ley de la CDHDF, y
- b) por la otra, porque de acuerdo con la fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional “los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes”.

29. El espacio en el que se intersecta la interpretación de estas disposiciones ha creado una especie de *zona de no intervención normativa* que dificulta y, en algunos casos, definitivamente obstaculiza la atención de fondo a las problemáticas que, relacionadas con el ingreso, permanencia, ascenso, equipamiento, funciones, condiciones para la terminación del servicio, entre muchas otras que dentro de la organización policial tienen que ver con el servicio público que es su deber cubrir, y que son tratadas sin embargo como asuntos de orden laboral, o bien, justificadas en la excepción que la Constitución Federal establece para regímenes como el policial.

30. El problema que se plantea se expresa, por tanto, en que dicha excepcionalidad ha servido, por una parte, para justificar abusos para con las y los agentes de las policías; por la otra, ha sido útil para dificultar y en algunos casos definitivamente evitar, la intervención de la CDHDF, en la defensa de otros derechos, como el derecho a la honra, a la dignidad, a la seguridad jurídica y, en suma, que todo ello ha sido condición para el florecimiento y estabilización de prácticas que lindan la ilegalidad y la corrupción.

³ Como afirma Merino (2004) “[...] el gobierno no puede resolver todo, la selección de la agenda pública ha de ser el producto de un ejercicio cada vez más democrático y más abierto. La agenda pública no es una decisión unilateral de la autoridad, sino una consecuencia de la apertura a las prioridades sociales [...]”, p. 26.

2. Encuadre teórico

31. La naturaleza del problema que es materia de este informe refiere al marco de la organización policial; fue necesario recurrir, por tanto, a una mirada que, desde la institución policial, hiciera visibles las circunstancias que están a la base de la problemática señalada. Por esta razón, el informe adoptó como marco teórico una perspectiva que asume que, junto –debajo, al lado, detrás– del marco legal/formal diseñado para la organización, hay espacios de discrecionalidad e informalidad en los que se toman decisiones, orientadas por motivaciones que pueden o no ser convergentes con las funciones manifiestas de la institución, y que en ese mismo sentido benefician intereses específicos, legítimos y no, dentro de la organización policial, lo que finalmente afecta de diversos modos, los derechos de las y los agentes que participan de esta última.

32. Con apoyo en este supuesto, que teóricamente es sustentable en algunas teorías organizacionales, se desarrolló una perspectiva centrada en dos *continuum* que constituyen variables independientes, fundamentales para el control de las decisiones dentro de una organización dada, en este caso, la policía de la ciudad: formalidad/informalidad y transparencia/opacidad de acuerdo con las siguientes definiciones:

- *Formalidad/informalidad de la toma de decisiones.* Da cuenta del nivel de formalización del marco decisional de la organización, según la fórmula, a mayor formalidad menos discrecionalidad, ello bajo el supuesto de que la formalización incrementa la racionalidad y la seguridad jurídica del modelo organizacional para los afectados, positiva o negativamente, por las decisiones.
- *Transparencia/opacidad de la toma de decisiones.* En el mismo sentido, es claro que a mayor transparencia en los procesos de toma de decisión mayor certeza en quien es afectado, positiva o negativamente, por la decisión.

33. Estas dos variables son concéntricas de modo tal que se contienen la primera en la segunda, lo que supone que un modelo ideal de organización requiere, no sólo de marcos decisionales formalizados, sino además, transparentes. Este modelo posee la virtud de que puede ser aplicado a todas las decisiones cruciales dentro de una organización y es capaz de medir qué tan formal o informal, transparente u opaco es el marco de la decisión de que se trate.

34. En las organizaciones policiales resulta de interés porque hace posible evaluar procesos relacionados, justamente, con los problemas que este organismo público autónomo ha detectado en las quejas que recibe y en la Audiencia Pública para Agentes de Policías: criterios de ingreso, permanencia, ascenso y separación del cargo; asignación de equipo, acceso a las prestaciones sociales, distribución de funciones, recompensas sanciones, entre otros identificados.

35. De acuerdo con el problema planteado es posible conjeturar que la calidad de las condiciones en las que las policías realizan su trabajo está relacionada con la eficiencia en el desempeño de sus funciones. Desafortunadamente, el proyecto no tuvo condiciones para llevar hasta ese punto la hipótesis de trabajo de este informe. Sin embargo, teniendo esa conjetura general como horizonte, y en función del marco teórico asumido, fue posible formular la siguiente como hipótesis de trabajo:

Los criterios con los que se deciden cuestiones cruciales en materia de la relación de la organización policial con sus agentes, están poco formalizadas, son discrecionales y opacas, lo que es condición para la violación de sus derechos humanos.

36. En el marco de esta hipótesis, el informe persiguió los siguientes objetivos:

- Objetivo general

Proponer estrategias que mejoren las condiciones en las que los agentes de las policías de seguridad pública realizan su trabajo, como presupuesto para el respeto de sus derechos humanos.

- Objetivos específicos

1. *Identificar y definir* las acciones que dependen de decisiones cruciales dentro de la organización policial y que impactan directamente en la situación laboral y los derechos humanos de las y los agentes de las organizaciones policiales adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.
2. *Revisar* el marco jurídico actual de las organizaciones de la policía y detectar aquéllas acciones, entre las identificadas en el objetivo específico 1, que adolezcan de problemas relacionados con la informalidad y opacidad en los procesos de toma de decisión.
3. *Proponer* mecanismos para formalizar y transparentar la toma de decisiones y para hacer eficiente la comunicación de los resultados de las mismas, en aquéllos casos detectados en el objetivo específico 2.

3. Método

37. La investigación asumió tres campos de análisis: primero, el de las diversas normas que rigen a la SSPDF, con la finalidad de establecer ejes temáticos en los cuales se descomponen las funciones de la organización policial, lo que constituye la variable dependiente del estudio. Enseguida, una indagación, a través de entrevistas directas a funcionarios designados por la SSPDF que permitió conocer la manera en la que se ejerce el mandato legal en cada uno de los ejes temáticos detectados. Finalmente el testimonio de 706 agentes de más de mil que asistieron a la Audiencia Pública para Policías que convocó la CDHDF en agosto de 2008), hombres y mujeres, pertenecientes a las policías preventiva, auxiliar y bancaria e industrial.

38. El primer campo de análisis fue abordado a través del estudio de las principales normas que rigen a la policía del Distrito Federal, a saber: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante Constitución federal), la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal (LSPDF) y la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (LOSSPDF). De su lectura se desprendieron los ejes a partir de los cuales se identificaron un conjunto de subsistemas que se detallan en el apartado B (párrafos 119-228) del capítulo II de este informe y que se enlistan en la primera columna del cuadro 4.

39. Para el segundo campo de análisis, una vez identificados los subsistemas en los que se interesó esta investigación, se solicitó a la SSPDF, a través de su Dirección General de Derechos Humanos, la entrevista a las personas que esa institución propusiera para hablar sobre las políticas institucionales relacionadas con cada subsistema. La relación de las personas según el subsistema tratado y su adscripción institucional aparecen en el cuadro 1.4.

Cuadro 1.4 Relación de funcionarios entrevistados a propuesta de la SSPDF

Subsistema	Adscripción	Funcionarios entrevistados
Carrera policial	Dirección General de Carrera Policial	Rubén Fernández Nieto
	Centro de Control de Confianza	Sara Elena Izazola Licea
Formación y capacitación	Instituto Técnico de Formación Profesional	Humberto López Favela
	Organización del trabajo/ Protección y atención de contingencias	Policía Bancaria e Industrial
Pedro Vizuet Bocanegra		
Marco Antonio Robledo Luna		
Policía Auxiliar		Héctor Manuel Mora Ortíz
		Arturo Muñoz Villafaña
		Gerardo Gutiérrez Fernández
Estabilidad y seguridad laboral	Dirección General de Policía de Proximidad	Hugo Alfaro Legaria
		Joaquín Larroa Dávila
	Subdirección de Granaderos Poniente	Claudia Carvajal Robles
		Adán Ávalos Cervantes
	Dirección General de Recursos Humanos	Javier Arellano Saldivar
		Edgar Rosas Márquez
Óscar Sandoval García		
Caprepol	Rafael Nava Acosta	
	Francisco Valdez Bustamante	
	Lino Covarrubias	
	Francisco Román Jiménez	
	Alma Dalia González González	
Caprepa	Fernando Hiram Zurita Jiménez	
	Juan Manuel Alvisua	
Disciplina y rendición de cuentas	Asuntos internos	Felipe Romero
		Alfonso Oliva
	Consejo de Honor y Justicia	Meylin Álvarez
		Jesús Ernesto Delgado Paredes

40. El tercer campo de análisis lo constituyó el testimonio de los 706 agentes que participaron en la Consulta. El dicho de estas personas se tomó por dos vías complementarias: por una parte, directamente ante el presidente de la CDHDF, y los visitadores generales primero y tercero, de viva voz; por la otra, a través de terminales mediante las cuales, las y los agentes que así quisieron hacerlo, virtieron por escrito su testimonio a una base de datos especialmente destinada para la audiencia. Con ayuda de personal especializado de la Dirección General de Educación y Promoción de la CDHDF, la información se clasificó y analizó para ser considerada como insumo de este informe.

41. El informe tiene un carácter exploratorio. Supone el análisis conjunto de la información recabada con la finalidad de visibilizar los niveles de discrecionalidad y opacidad de la SSPDF. Para esos fines, el diseño de la investigación implicó una observación comparativa de la realidad en la que operan estas organizaciones contra un modelo que hace visibles, por contraste, las desviaciones halladas en el estudio. La operación de las organizaciones fue evaluada en tres niveles que a su vez representan grados de objetividad en la aproximación a cada uno de ellos: el nivel de la *legalidad formal*, el más objetivo, constituido por el marco jurídico bajo el que operan cada uno de los subsistemas estudiados; el de la *política institucional*, que se configura en el modo en el que los operadores de la institución interpretan y aplican la legalidad formal y que, por tanto, representa un aproximación de menor objetividad, y el nivel de la práctica, que supone el modo en el que se realiza en lo cotidiano la política institucional y que por la fuente de la que proviene –el testimonio de las y los agentes– es el más subjetivo.

42. El nivel de legalidad formal fue evaluado mediante el análisis de las normas que intervienen en cada uno de los procesos identificados como parte integrante de los subsistemas analizados. Son producto de este análisis una serie de matrices –que se presentan en el capítulo III. Reporte de hallazgos

(párrafos 229-432)– que por un lado son útiles para sistematizar la normatividad aplicable en cada caso, y por el otro lado, permiten identificar espacios discrecionales producidos por vacíos y contradicciones legales.

43. Para el segundo nivel evaluado, la política institucional fue extraída de la información brindada en las entrevistas. Como se ha dicho, este nivel representa un grado menor de formalidad que el anterior porque aquí claramente interviene la subjetividad de la persona entrevistada, la calidad y cantidad de información que posee y su capacidad para transmitirla.

44. El tercer nivel es el de mayor subjetividad porque representa, por un lado, la vivencia que en carne propia supone el motivo del testimonio aportado, y por el otro el imaginario personal y/o colectivo en torno las razones que explican o justifican esa vivencia. Ello no permite afirmar nada acerca de la verdad o falsedad de los hechos testimoniados –no a través de lo que interesa a este informe al menos– pero los ubica en el campo de posible, frente a la discrecionalidad que permiten las normas y la política institucional.

II. Referentes

A. Marco contextual: la organización policial en el Distrito Federal

45. A lo largo de los últimos cien años, las organizaciones policiales del Distrito Federal acusan una historia de desarrollo que puede clasificarse, más o menos claramente, en dos grandes periodos, dentro de los cuales es posible identificar a su vez, diversas fases.

46. El primer gran periodo va de principios de siglo y hasta los primeros años ochenta y con él se corresponde un modelo en el que la policía juega claramente un papel de estado, al servicio de la seguridad nacional y de la contención de la protesta social; en su interior pueden identificarse tres fases:

- a) La primera fase sucede a la Revolución de 1910 y culmina hacia la década de los cincuenta, con una policía burocratizada –en el sentido de Weber– notablemente militarizada, y orientada fundamentalmente a la protección de la seguridad nacional;
- b) la segunda fase, corresponde a un periodo que, en términos del desarrollo de la policía denota latencia, y que se extiende hasta los años setenta. La organización policial de la primera mitad del siglo no acusa cambios relevantes, pero en los hechos, la policía funciona con un definido perfil de policía de estado, destinada a la contención de la protesta social, como lo muestran los desenlaces de los movimientos magisterial, ferrocarrilero, médico y estudiantil, de los años cincuenta y sesenta, y
- c) la tercera es una fase de alta concentración de poder que se acompaña de un incremento notable de la complejidad en la organización policial y que, en ausencia de regulación formal, se resuelve mediante la instauración de elevados niveles de corrupción, ilegalidad y represión.

47. Por otra parte, el segundo gran periodo ocurre en el contexto de una renovada preocupación por la seguridad pública y por la necesidad de modernizar y sanear a la policía. Es caracterizado por la regulación y especialización de las diversas funciones que tiene, hacia dentro y hacia fuera, la actual SSPDF. En este periodo pueden identificarse a la vez, dos fases:

- a) La primera fase, durante las décadas de los ochenta y noventa, caracterizada por reformas constitucionales y legales que buscan racionalizar a las corporaciones policiales del país y organizarlas dentro del Sistema Nacional de Seguridad Pública, con miras a combatir el narcotráfico y la inseguridad pública.
- b) Finalmente la que se extiende hasta la actualidad, que señala un traslado paulatino del control de la organización policial al gobierno de la ciudad de México y en el que se continúa con la regulación secundaria y terciaria de las funciones policiales, en un contexto de elevado contenido electoral en los temas de seguridad y justicia.

48. Sin ánimo de exhaustividad, y con la finalidad de dar contexto a este informe, es interés del presente capítulo abordar brevemente esta historia.

1. Fase postrevolucionaria: génesis de la organización policial moderna

49. La historia reciente de la policía del Distrito Federal se remonta al 20 de julio de 1920, cuando se creó la Inspección General de Policía, que bajo el mando del general Pedro Almada, fue el cuerpo responsable de la seguridad pública en la ciudad, en el contexto del periodo de pacificación emprendi-

do por el presidente interino Adolfo de la Huerta. En la gestión del inspector Almada, que se extiende al gobierno de Álvaro Obregón y al primer año de la administración de Plutarco Elías Calles, fueron creadas también la Jefatura de Tránsito y la Escuela Técnica de Policía.⁴

50. En 1928, con la muerte del general Obregón, el presidente Calles remueve al entonces inspector general de Policía, general Roberto Cruz, y nombra a otro general, Antonio Ríos Zertuche, durante cuya gestión desaparece la Inspección General de Policía para dar lugar a la Jefatura de Policía, primer antecedente de la actual SSPDF en el siglo XX y a la Policía del Distrito Federal, antecedente de las actuales corporaciones policiales de la ciudad.

51. Salvo un breve periodo en el que la jefatura de policía fue ocupada por un civil –el detective Valente Quintana, en cuya administración se convocó al Primer Congreso Nacional de Policía como un mecanismo para promover un “[...] cambio de ideas en los representantes de la Policía en la República [...]” y se creó un efímero cuerpo de policía femenil– el periodo postrevolucionario acusa una presencia predominante de militares al frente de las organizaciones de policía existentes entonces.⁵

52. El 31 de diciembre de 1928, una vez restablecido el orden constitucional se instituyó, con base en la Constitución Política de 1917, la forma de Gobierno del Distrito Federal. En esa fecha se enunció también, como atribución del Departamento del Distrito Federal, dependiente entonces del gobierno federal, el Servicio de Policía, con facultad para, por una parte, castigar las infracciones a los reglamentos gubernativos de policía, y por la otra, para prestar a las autoridades judiciales del Distrito Federal los auxilios que necesitaren para administrar pronta y eficaz justicia, así como el apoyo de su autoridad y de su fuerza para cumplir las sentencias y resoluciones judiciales, y para cuidar los establecimientos penales y correccionales del Distrito Federal.⁶

53. Al momento de su formalización, el Servicio de Policía sólo poseía matices administrativos –incluso se limitaba su existencia al Presupuesto de Egresos– y se diferenciaba, por un lado, entre la Policía del Departamento Central y la Policía de Seguridad del Distrito Federal, que estaban bajo órdenes del jefe del Departamento del Distrito Federal y, por el otro, la Policía de las Delegaciones, que estaban bajo las órdenes del delegado correspondiente.

54. En el contexto del gobierno de Lázaro Cárdenas, ocurre una primera reforma integral en la Policía del Distrito Federal. El 19 de octubre de 1939 se publica el Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva y el Acuerdo que modifica las denominaciones de los cargos del personal de la Jefatura de la Policía y sus dependencias.

55. Como producto de estas reformas, la entonces Policía del Distrito Federal cambia de nombre al de Policía Preventiva del Distrito Federal, que es definida como la institución *armada* destinada a mantener el orden, la tranquilidad pública y a proteger los intereses de la sociedad. Su función oficial se centraba en la vigilancia y la *defensa social*, con miras a prevenir la *peligrosidad* y la *temibilidad* cri-

⁴ La fuente de esta información es el análisis realizado por María de los Ángeles Magdaleno Cárdenas (2006).

⁵ Se sabe de la existencia de diversas corporaciones policiales, entre ellas las denominadas *Comisiones de seguridad*, antecedente inmediato del servicio secreto, de las que dependía la jefatura de policía y la Policía del Distrito Federal, *Idem*.

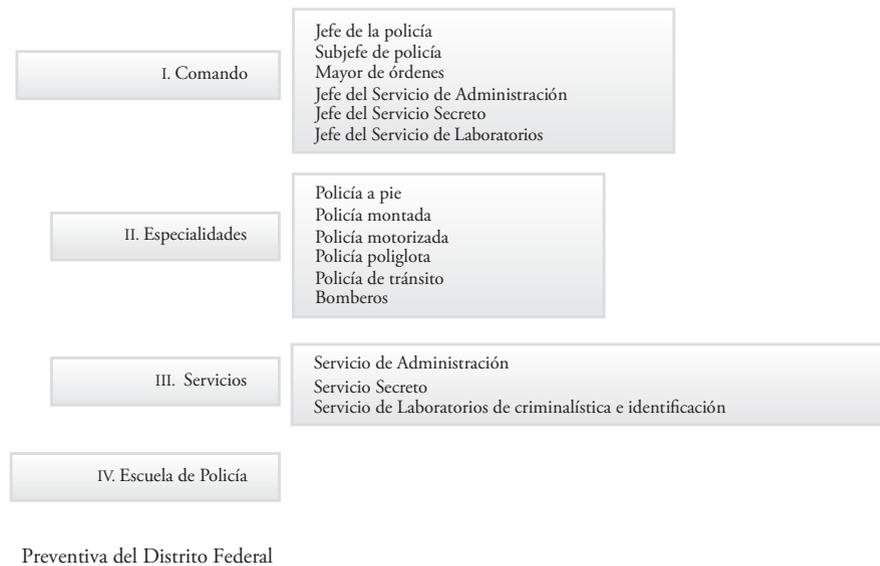
⁶ Ley Orgánica del Distrito y de los Territorios Federales, *Diario Oficial de la Federación*, 31 de diciembre de 1928.

minal. Al frente de esta nueva corporación policial fue nombrado, nuevamente, un general, de nombre Miguel Z. Martínez.

56. La reforma reiteró como parte de las actividades de la policía, la prevención y represión de las faltas y de las infracciones a los reglamentos, disposiciones y órdenes administrativas y formalizó que la misma institución se constituyera en auxiliar del Ministerio Público y de la Administración de Justicia.

57. Por otra parte, el nuevo Reglamento asigna el mando de la Policía Preventiva al presidente de la república y redefine su estructura: un Comando, el conjunto de especialidades policiales, los servicios y la Escuela de Policía, según se muestra en el esquema II.1. Cabe señalar que en ese año es creado el agrupamiento de Granaderos, que no formará parte de la policía sino nueve años después, y que para entonces, las Comisiones de Seguridad han sido sustituidas por el Servicio Secreto que pasa a formar parte de la estructura de la Policía Preventiva del Distrito Federal.

Esquema II.1 Estructura de la policía en 1939



58. El régimen del presidente Ávila Camacho, y en particular el año 1941, tienen especial relevancia para la policía en términos del diseño de un modelo que formaliza y proyecta el rol de la policía como *policía de estado*. En marzo de ese año, el general Ávila Camacho crea por decreto presidencial el Cuerpo de Veladores Auxiliares de la Policía Preventiva del Distrito Federal –que más tarde será conocido como Policía Auxiliar– cuyo antecedente inmediato lo constituyen diversas agrupaciones de militares retirados que ofrecieron sus servicios como veladores en mercados, obras en construcción y edificios públicos y en noviembre del mismo año, formaliza la creación de la Policía Bancaria e Industrial, un cuerpo formado en septiembre de ese año por un coronel del Ejército Mexicano para salvaguardar la seguridad de los Bancos. En los respectivos decretos, el Ejecutivo señala la pertenencia de estos cuerpos a la Policía Preventiva de la ciudad y su subordinación al mando de la misma.

59. Cabe señalar que en abril de ese 1941, la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión señala como trabajadores de confianza, entre otros, a los miembros

de las policías y les excluye del ámbito de protección de este instrumento jurídico.⁷ La disposición expresa en el Estatuto respecto del régimen laboral especial de las policías y otras instituciones es un antecedente directo de la reforma del artículo 123 de la Constitución federal de 1960 que otorga rango constitucional a esta excepción.

60. La nueva organización policial queda formalizada en el Reglamento de la Policía Preventiva del 12 de noviembre de 1941. En este nuevo ordenamiento la estructura policial del Distrito Federal sufre modificaciones mayores. De hecho, la Policía se divide en la Policía Preventiva, destinada a tareas de vigilancia y seguridad, y la Dirección General de Tránsito, encargada de la vialidad. La organización del personal integra a la Policía Preventiva, a partir de entonces, queda según se aprecia en el esquema II.2.

61. Cabe señalar que la reforma de 1941 hay que leerla en el contexto de alta preocupación y presión internacional que se debe a la Segunda Guerra Mundial; ello incrementa el papel político de la policía en la persecución y aprehensión de personas acusadas de espionaje, sabotaje, disolución social, alteración del orden interno y divulgación de información y propaganda de gobiernos extranjeros.

62. Quizá es debido a este contexto que se formaliza la práctica de nombrar militares al frente de la policía. El Reglamento de la Policía Preventiva de 1941 establece que el jefe de la misma debe tener grado de General de División y que sus subalternos más importantes deben ser militares también. Esta idea se refuerza si se atiende a un proyecto de Reglamento General de Policía para el Servicio de Contraespionaje en el Territorio Nacional, expedido sólo un mes más tarde, en enero de 1942, que por ser considerado *antijurídico* nunca fue publicado, pero cuyo articulado fue asumido “[...] como un instrumento normativo pero de carácter confidencial y para la exclusiva utilización de los órganos correspondientes a este servicio y no sólo en lo que atañe a los delitos de disolución social sino comprendiendo también a los de espionaje y correlativos”,⁸ lo que refleja con claridad el rol que se anticipó para la policía de la ciudad en el reglamento de 1941.

63. En el artículo 17 de dicho proyecto se afirma que la Secretaría de Gobernación consideraría como agentes del *Servicio de Contraespionaje* al Jefe de la Policía del Distrito Federal y sus ayudantes, así como a aquellos policías, en especial los que hablen idiomas extranjeros, que hubiesen sido seleccionados por los jefes policiales para integrar este servicio.

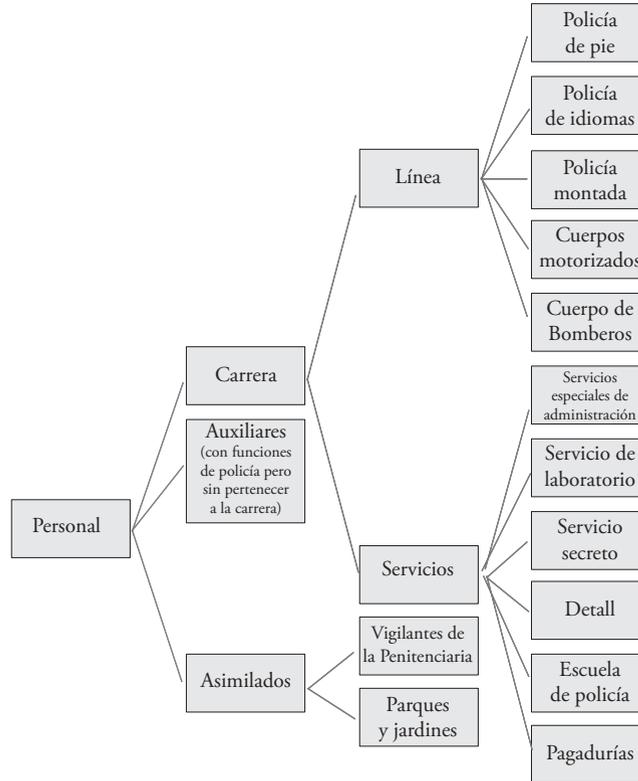
64. Al respecto, llama la atención que en el organigrama de la Policía Preventiva del Distrito Federal de 1941, hay un cuerpo policial denominado Policía de Idiomas, una oficina denominada *Detall*, que en los cuerpos militares realiza actividades administrativas de archivo, partes, papeleo y correspondencia, y desde luego, el Servicio Secreto.

⁷ Además establece que “También quedan excluidos del presente Estatuto, los miembros del Ejército y la Armada Nacional con excepción de la Dirección General de Materiales de Guerra; el personal militarizado o que en él se militarice legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano y el personal de vigilancia de todo género de establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras, que se registrarán por sus leyes y reglamentos especiales. Asimismo quedarán excluidos los trabajadores de líneas férreas y empresas petroleras pertenecientes a la Nación o expropiadas o poseídas o administradas por el Gobierno, y el personal de todas las demás empresas que en lo sucesivo fueren expropiadas, poseídas o administradas por el mismo Gobierno, que se sujetarán a la Ley Federal del Trabajo, y además, aquéllos que presten sus servicios mediante contrato”.

⁸ Texto extraído de un memorándum, sin firma, emitido por la Secretaría de Gobernación el 17 de enero de 1942; en Magdaleno (2006) *op. cit.*

65. Por lo demás, el Reglamento de 1941 especificó como atribución expresa de la Policía Preventiva del Distrito Federal, a través de facultades propias o como auxiliar de otras autoridades, la posibilidad de intervenir en cuestiones de seguridad y tranquilidad públicas.

Esquema II.2 La policía preventiva del Distrito Federal en 1941



2. La consolidación del modelo de policía de Estado

66. El periodo de la segunda posguerra queda históricamente signado por la Guerra Fría. En ese contexto, el temor al comunismo marca una relación de elevada represión frente a los movimientos sociales. Ello explica –aunque no justifica– el rol que, junto al Ejército, asumió la policía como instrumento de fuerza bruta y de represión para generar estabilidad política y social, así como el papel de *brazo armado* que representó para que el sistema de justicia penal pudiera a su vez desempeñarse como mecanismo de control y sometimiento de la disidencia a través de las penas.

67. Entre 1946 y 1952, Miguel Alemán es el primer presidente del periodo postrevolucionario que no forma parte de las fuerzas armadas. Sin embargo, ello no denota cambios en la concepción que se tiene de la policía. La policía, como el Departamento del Distrito Federal, siguen siendo parte del régimen federal y, desde luego, resulta significativo apuntar que en la gestión del presidente Alemán se crea la Dirección Federal de Seguridad, que asumió la función de policía política del gobierno federal.

68. Salvo la emisión de una nueva Ley Orgánica del Ministerio Público del Distrito y Territorios Federales, no hay cambios sustanciales en la Policía a lo largo de los próximos veinte años. Sin embargo, en dicha ley orgánica, publicada en 1954 bajo la administración del presidente Ruíz Cortines, se subordina a la policía preventiva, la de tránsito, y cualquiera del *Distrito y Territorios Federales* al Ministerio

Público, con la finalidad de auxiliar a la Policía Judicial y con la obligación de acatar las órdenes que ésta diere en ejercicio de funciones.

69. Cabe señalar que el periodo que va de Miguel Alemán y hasta Luis Echeverría ha sido señalado como un momento de alta represión social, en el que policía y ejército tuvieron serias responsabilidades. Entre otros, se consignan, por ejemplo, los siguientes hechos:⁹

- Control de los medios informativos.
- Minimización de los hechos represivos.
- Promoción de campañas de apoyo al gobierno en su “lucha heroica contra la hidra de la subversión”.
- Asignación de culpas a las víctimas. Se dice que provocan a la policía, a los soldados, al régimen, a la sociedad.
- Embestida policiaca y militar del 7 de julio de 1952 en la Alameda Central y alrededores contra centenares de partidarios de Miguel Henríquez Guzmán en el gobierno de Miguel Alemán.
- Asesinatos de cientos o miles de dirigentes y activistas campesinos que “estorban” en la “expropiación” de terrenos comunitarios en los gobiernos de Manuel Ávila Camacho en adelante.
- Represiones brutales en 1958 y 1959 a los intentos de sindicalismo independiente de profesores de primaria, electricistas, petroleros y ferrocarrileros en los gobiernos de Adolfo Ruiz Cortines y Adolfo López Mateos.
- Detención de mil ferrocarrileros en un día por el Ejército; torturas generalizadas, el asesinato del líder ferrocarrilero Román Guerra Montemayor y el envío a la cárcel –por 11 años y medio– de su dirección encabezada por Demetrio Vallejo y Valentín Campa en los gobiernos de Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz.
- Asesinatos del líder campesino Rubén Jaramillo y su familia, en acción atribuida al jefe del Estado Mayor Presidencial en el gobierno de Adolfo López Mateos.
- Represiones en el régimen de Gustavo Díaz Ordaz a los líderes del movimiento médico en 1964 y contra estudiantes a lo largo de 1968.
- Represión del movimiento estudiantil del jueves de *corpus* de 1971, en el régimen de Luis Echeverría Álvarez.

70. Durante todos estos años la policía sigue bajo el mando de militares, entre los que destacan, por su presunta participación en actividades de represión los del general Luis Cueto y el coronel Raúl Mendiola –jefe y subjefe de la policía preventiva con Díaz Ordaz, y Rogelio Flores Curiel, jefe de la Policía en la época del *halconazo*.

71. Es importante señalar que una reforma a la Constitución federal en 1960, modifica el texto del artículo 123 y eleva a rango constitucional la exclusión de la policía, entre otras instituciones, del régimen laboral aplicable a los trabajadores del Estado y también del apartado A, donde le había colocado el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941.

72. En los años setenta se crea la Dirección General de Policía y Tránsito¹⁰ y con ella, inicia el periodo de mayor desprestigio en la historia de la policía del Distrito Federal. Su existencia, durante los

⁹ Cfr. Carlos Monsiváis (2008).

¹⁰ Reglamento Interior del Distrito Federal, *Diario Oficial de la Federación*, 6 de febrero de 1979.

sexenios bajo el mandato de Luis Echeverría y José López Portillo, están asociados a nombres como el del general Daniel Gutiérrez Santos –a quien se ha vinculado documentalmente con la Guerra Sucia y la persecución de disidentes políticos– y Arturo Durazo Moreno quien no obstante no tener formación ni carrera militar, fue nombrado general de División por el presidente López Portillo. A Durazo se atribuye la génesis de la Hermandad, grupo de poder dentro de la organización policial del Distrito Federal articulador de complejos sistemas de corrupción y control de mercados ilegales dentro y fuera de la corporación.

73. Por otro lado, hay que hacer constar que entre 1970 y 1982, a la presencia de la Dirección Federal de Seguridad hay que agregar la creación de la Dirección de Investigación para la Prevención de la Delincuencia y que la acción conjunta de la policía de la ciudad, la DFS y la DIPD en esos años, ha sido históricamente señalada como responsables de múltiples abusos y violaciones a derechos humanos.¹¹

3. La era de la seguridad: regulación y especialización en la policía

74. El sexenio del presidente Miguel de la Madrid implica el ingreso de México a la era global. Los años ochenta son testigos de la paulatina retirada del llamado *estado de bienestar* y del ascenso del mercado y del capitalismo transnacional. En ese contexto de la Madrid lleva adelante su lema de campaña centrado en la *renovación moral*. En lo que a este informe concierne, la policía inicia un proceso de saneamiento y regulación motivado en gran medida por los escándalos de corrupción del sexenio anterior, y hacia 1985, por la creciente preocupación debida a los niveles del narcotráfico y la criminalidad organizada.

75. El 17 de enero de 1984, el Departamento del Distrito Federal es reestructurado y la Dirección General de Policía y Tránsito es transformada en la nueva Secretaría General de Protección y Vialidad.¹² Al frente es nombrado el general Ramón Mota Sánchez, quien será sustituido por dos secretarios más a lo largo del periodo delamadridista: otro general, José Domingo Ramírez Garrido Abreu, y por el primer civil en más de medio siglo, Enrique Jakson.

76. A partir de ese momento la Policía del Distrito Federal acusa un proceso de progresiva complejidad que irá multiplicando y diversificando sus órganos en función de las necesidades del servicio que presta, pero también de las de control y administración interna.

77. El 7 de junio de 1984, y en el contexto de preocupación por la seguridad nacional y el crecimiento del narcotráfico, con la emisión del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, se replantea, por primera vez en más de 40 años, la organización de Policía de 1941.

78. Por una parte, se modifica la denominación de la institución policial, para asumir la que aún conserva, como *Policía del Distrito Federal*. Se refrenda asimismo que la Policía Bancaria e Industrial y la Policía Auxiliar forman parte de la Policía del Distrito Federal.

79. Por otra parte, se transfieren las facultades del jefe del Departamento del Distrito Federal al titular de la Secretaría General de Protección y Vialidad, quien asumiría la jerarquía de superintendente

¹¹ Entre otros: Ramírez Cuevas (2005) y Becerril (2008).

¹² Reglamento Interior del Distrito Federal, *Diario Oficial de la Federación*, 17 de enero de 1984.

general de la Policía del Distrito Federal. Además, se atribuyen facultades a dicha Secretaría para coordinar las actividades de la Policía del Distrito Federal con las policías de las entidades federativas u otras policías, en los términos de los convenios que celebra el jefe del Departamento del Distrito Federal, respetando las soberanías correspondientes y el principio de división de competencias previsto en los ordenamientos relativos.

80. Para este momento, los órganos de la nueva Secretaría atienden tres tipos de funciones: de dirección, de administración y de operación. La función de dirección asume el control directo de la Secretaría y de sus principales órganos. La función operativa es la que contiene, propiamente dicha, la actividad policial, y se ejerce a través de mandos y jerarquías, como se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro II.1 Organización de la Secretaría de Protección y Vialidad (1984)

	Órganos	Mandos	Jerarquías
Dirección	La Secretaría General de Protección y Vialidad; Las Direcciones Generales del Departamento del Distrito Federal adscritas a la Secretaría General de Protección y Vialidad, y Las Direcciones de área de la propia Secretaría.	Mando Supremo, que corresponde al Presidente de los Estados Unidos Mexicanos; Alto Mando, que radica en el Jefe del Departamento del Distrito Federal y que ejercerá por conducto del Secretario General de Protección y Vialidad.	I. Superintendentes A. Superintendente General B. Primer Superintendente C. Segundo Superintendente
Administración	Direcciones, Unidades Departamentales, Oficinas, Almacenes, Depósitos, Talleres y Unidades logísticas	Mandos administrativos, que competen a los directores de cada una de las unidades administrativas de la Secretaría General de Protección y Vialidad, y	II. Inspectores A. Primer Inspector B. Segundo Inspector C. Subinspector
Operación	Mandos territoriales: regiones v sectores Unidades: agrupamientos especiales y menores	Mandos operativos, que estarán a cargo de los directores correspondientes, Jefes de región y de Sector, Comandantes de Agrupamiento, de Grupo y de Unidades especiales y Menores.	III. Oficiales A. Primer Oficial B. Segundo Oficial C. Suboficial IV. Policías A. Policía Primero B. Policía Segundo C. Policía Tercero D. Policía

81. No obstante el ánimo de renovación del gobierno de Miguel de la Madrid, la influencia del crimen organizado y el crecimiento de los problemas de la ciudad relacionados con el desorden urbano plantean un contexto difícil para la reforma profunda de la policía. En particular, después de 1985, el asesinato del agente estadounidense Enrique Camarena inaugura para México la *guerra contra las drogas* que implica un cambio notable en la política criminal, que se dirige a la reforma del marco penal para facilitar la persecución, procesamiento, condena y encierro de la gente asociada con la venta ilegal de drogas.

82. Los años noventa atestiguan una importante fase relacionada con una renovada preocupación nacional e internacional por la seguridad pública. En este contexto tiene lugar en México un proceso de renovación y modernización del marco jurídico de las policías, con referencia especial a las policías federales y desde luego, a las del Distrito Federal. Los nuevos instrumentos jurídicos que regulan a la policía introducen temas inéditos hasta entonces, como el relacionado con la profesionalización, la formación, los derechos de los policías y los principios básicos de la actuación policial.¹³

¹³ De acuerdo con López Portillo (2000) el México posrevolucionario se caracterizó por un uso predominantemente político de la policía y no fue sino "hasta 1994 cuando se establecieron límites constitucionales expresamente dirigidos a la policía -legalidad, eficacia, profesionalismo, honradez", pp. 8-9.

83. Para el Distrito Federal, esta tendencia se ve reflejada en la Ley de Seguridad Pública del 19 de julio de 1993. Con ella, el esquema policial de la ciudad se reorganiza y redefine con base en un concepto que distingue claramente a la seguridad pública como una función integral, en la que los cuerpos de policía –a partir de entonces denominados, cuerpos de seguridad pública– van a jugar un rol central.

84. La Ley de Seguridad Pública de 1993 define a la seguridad pública como “[...] un servicio cuya prestación, en el marco del respeto a las garantías individuales, corresponde en forma exclusiva al Estado [...]” con la finalidad de salvaguardar el orden público, proteger la integridad física de las personas así como sus bienes, prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía, colaborar en la investigación y persecución de los delitos, y auxiliar a la población en caso de siniestro.

85. Esas funciones son atribuidas al Departamento del Distrito Federal y a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, a través de los cuerpos de seguridad pública, que incluyen a la Policía Judicial del Distrito Federal y a las policías preventiva y complementaria, pertenecientes a la Secretaría General de Protección y Vialidad. A mayor especificidad, el artículo 5° de esta Ley confirma que por *Policía del Distrito Federal* hay que entender a la conformada por la Policía Preventiva, con todas las unidades y agrupamientos que prevé su reglamento, y por *Policía Complementaria*, formada por la Policía Bancaria e Industrial y por la Policía Auxiliar. La Policía del Distrito Federal queda bajo el mando y dirección de la Secretaría de Protección y Vialidad.

86. La Ley de Seguridad Pública de 1993 puede verse como el inicio de una serie de procesos destinados a instaurar la visión que sobre la seguridad pública y la policía prevalece hasta ahora. Sin duda, hay un interés claro por regular temas que, desde entonces, se volvieron centrales en el debate público en materia de reforma policial.

87. Ya en 1993, un efecto directo de estas preocupaciones lo constituye la instauración del Sistema de Carrera Policial, y de las relaciones que éste tiene con la capacitación y profesionalización de la policía: el 11 de marzo de 1994 se crea la regulación del órgano competente para la ejecución y desarrollo del Programa General de Formación Policial; el 18 de marzo de 1994 se publican reglas relacionadas con el Sistema de Carrera Policial, con la aplicación de correctivos disciplinarios, y con la integración y funcionamiento de la Comisión Técnica de Profesionalización para la Policía del Distrito Federal. Finalmente, el 30 de diciembre de 1994, con motivo de una nueva reforma que reestructura a la administración pública del Distrito Federal,¹⁴ cambia el nombre de la Secretaría General de Protección y Vialidad por el de Secretaría de Seguridad Pública.

88. La década de los noventa es significativa porque implica la consolidación del paradigma sistémico de la seguridad pública. Cabe recordar que desde el 31 de diciembre de 1994 se reformó el artículo 21 de la Constitución federal, con lo que se definió a la *seguridad pública* como una función a cargo de la Federación, los estados y el Distrito Federal, otorgándole rango constitucional. Con motivo de esa reforma se creó el Sistema Nacional de Seguridad Pública y se estableció la necesidad de coordinar, a través del mismo, las tareas que en el ámbito de la seguridad desarrollan en el país.

¹⁴ Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, *Diario Oficial de la Federación*, 30 de diciembre de 1994.

89. En el contexto de la reforma constitucional del 94, en abril de 1995 se establecen, en el Distrito Federal, las bases de colaboración de la Secretaría de Seguridad Pública con la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. En septiembre del mismo año, la Secretaría de Protección y Vialidad cambia su nombre por el que actualmente tiene: Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

90. El 21 de noviembre 1995 se emite la Ley General que establece las bases de coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública y unos días más tarde, el 28 de noviembre de 1995, se expide el Programa de Seguridad Pública para el Distrito Federal 1995-2000, que en consonancia con la visión sistémica que predomina en el panorama nacional, incluye como tareas de la seguridad pública a los ámbitos de la justicia cívica y la protección civil.

91. Hasta ese momento, la policía preventiva estaba organizada territorialmente, de modo que para cubrir las 16 delegaciones de la ciudad, se organizaba en tres regiones operativas –norte/centro, oriente/sureste y poniente/suroeste– mediante 50 sectores base y auxiliares, y 8 agrupamientos en 721 zonas de patrullaje. La policía complementaria, por su parte, junto su función principal de brindar seguridad privada en comercios, bancos, unidades habitacionales, espectáculos públicos y otros lugares, tenía la tarea de realizar operativos específicos y de colaborar en módulos de vigilancia distribuidos en distintas partes de la ciudad.

92. En lo que se refiere al desarrollo de la organización policial, el Programa atendió básicamente a la necesidad de fortalecer la profesionalización y capacitación de los cuerpos de seguridad, así como el equipo y tecnología que se requiere para enfrentar las tareas policiales. Cabe señalar que el Programa incorpora clara y explícitamente a estas tareas, las relacionadas con el combate al crimen organizado, identificado como un problema creciente en la ciudad, según el diagnóstico realizado en el propio Programa. La visión que el Programa aporta del tema de la seguridad y del rol de la policía en este sentido, anuncian ya el arribo a una nueva etapa que queda señalada por la centralidad del tema en la agenda pública local y nacional.

93. No obstante este importante esfuerzo legislativo, en el periodo presidencial de Carlos Salinas hay al menos cinco titulares en la Secretaría de Protección y Vialidad –después SSPDF– tres de los cuales dejaron el cargo por razones que los involucraban en hechos delictivos, o de represión. Por un breve periodo estuvo al frente Javier García Paniagua, ex funcionario del gobierno de José López Portillo y participante en la DFS en tiempos de Miguel Nazar Haro. Le sustituyó Santiago Tapia Aceves, quien tuvo que dejar el cargo debido a que fue procesado porque se le acusó de haber sido sobornado para dejar en libertad a Joaquín Guzmán Loera.

94. Le siguieron René Monterrubio y David Garay, civiles, al igual que sus antecesores. Garay deja la titularidad de la ahora SSPDF debido a un operativo contra maestros en el que la policía hace alarde de brutalidad.

95. El sexenio concluyó con otro militar al frente de la SSPDF, el general Enrique Salgado Cordeiro, quien también resultó involucrado en un evento de uso abusivo de la fuerza, cuando en un operativo en la colonia Buenos Aires, a cargo de los grupos Jaguares y Zorros comandados por militares, ocurrió el hallazgo de seis jóvenes encontrados muertos y con huellas de tortura, desaparecidos durante ese operativo.

96. Para el Distrito Federal, el último tercio de la década de los noventa tuvo importantes implicaciones democráticas. Por una parte, el 22 de agosto de 1996, la entonces Asamblea de Representantes del Distrito Federal, que contaba ya con algunas facultades legislativas desde 1993, adecua su denominación a la que actualmente tiene, como Asamblea Legislativa del Distrito Federal, constituida ahora por diputados a la misma. Por la otra parte, el 6 de julio de 1997 tiene lugar la primera elección democrática de jefe de Gobierno para la ciudad de México, con lo que, a partir de 1997, la capital de la república vive por primera vez en su historia reciente una etapa en la que, de modo cada vez más independiente respecto del Ejecutivo federal, se hace cargo de las problemáticas propias de la ciudad.

97. En este nuevo escenario político, el Distrito Federal no es ajeno a la preocupación nacional por el tema de la inseguridad, y es claro que un periodo signado por la efervescencia de la democracia electoral y la inminencia de la transición hacia un régimen político más plural, también en la capital el tema de la seguridad pública se politizó, de modo que desde entonces y hasta la fecha, forma parte necesaria de los programas de gobierno. Lo anterior se refleja en la incorporación de esta preocupación a las plataformas políticas de los candidatos a jefe de Gobierno en 1997, 2000 y aún en la más reciente, previa a la elección de 2006, donde se aprecia cómo la situación del delito y la inseguridad se ha convertido, además, en un mecanismo de evaluación –si no es que de denostación– de las gestiones gubernamentales locales y federal.

98. De hecho, con la elección del primer jefe de Gobierno electo en la ciudad se abrió la esperanza de que fuesen reformadas de fondo los cuerpos de seguridad. En este contexto el ingeniero Cuauhtémoc Cárdenas nombra a Rodolfo Debernardi como secretario de Seguridad Pública, sin embargo, un año más tarde, la violación de varias jóvenes en Tláhuac, a cargo de la Policía Montada, le obliga a renunciar, de modo que es sustituido por Alejandro Gertz Manero, jurista y académico cuya función al frente de la policía transcurrió sin escándalos.

99. En el marco de la administración 2000-2006, comienza a tejerse la estrategia que en materia de seguridad continuará, aún con matices, hasta junio de 2008 en la ciudad. Hasta 2002, la política en este sentido es errática y la titularidad de Leonel Godoy al frente de la Secretaría de Seguridad Pública no reporta sucesos de relevancia.

100. Con Marcelo Ebrard al frente de la SSPDF, Andrés Manuel López Obrador crea el Gabinete de Gobierno y de Seguridad Pública para hacer convergentes los esfuerzos de la Secretaría de Seguridad Pública, la Procuraduría y los juzgados cívicos en la prevención y reducción del delito en la ciudad.

101. En mayo de 2003, la ALDF expide la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, que recoge algunas de las cuestiones ya reguladas por la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal –que, cabe recordar, emitió el entonces presidente Salinas– y que en ese sentido, refleja la visión que sobre la policía prevalece en el ámbito local. Además de regular las distintas unidades que la componen y de establecer sus atribuciones, incorpora el Centro de Control de Confianza que es el órgano encargado de realizar la evaluación del desempeño a las y los agentes de las policías adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública, y de verificar que sigan cumpliendo con los requisitos que la propia ley fija para permanecer como miembro de la carrera policial.

102. En el periodo en el que Ebrard estuvo al frente de la SSPDF, y con la asesoría contratada con Rudolph Giuliani, el gobierno de la ciudad encausa la política criminal capitalina hacia un modelo de *ley y orden*. Las recomendaciones del ex alcalde de Nueva York se centran en cuatro temas principales:

- Modernización de la policía;
- Mejoramiento de la calidad de vida en las calles de la ciudad;
- Reformas al Sistema de Justicia Penal, y
- Mejoras en la relación con la comunidad.

103. Con base en las recomendaciones de Giuliani, la mayor parte de estas medidas se destinaron al reordenamiento de la policía, a la generación de controles sobre sus agentes, así como a la necesidad de dotarla de mayor transparencia y mejores apoyos tecnológicos, especialmente mediante el funcionamiento del sistema COMPSAT, un recurso tecnológico a través del cual se recolectan, analizan y difunden los datos sobre el delito en la ciudad.

104. Por otra parte, y en consonancia con el otro grupo de recomendaciones, la policía tiene un papel cada vez más protagónico y se crean prácticas que desde el punto de vista de los derechos humanos resultan polémicas. Tal es el caso de los retenes de automóviles, el alcoholímetro, las reformas penales que agravaron el robo, el uso de candados de mano o esposas y la entrega de recompensas por la realización de detenciones. Cabe señalar que en este periodo ya hay una notoria rivalidad entre la SSPDF y la PGJDF por el interés de la primera en realizar funciones de investigación, ante la acusación de que las detenciones de la policía no se consolidan ante el Ministerio Público.

105. La gestión de Ebrard concluyó de manera intempestiva debido al linchamiento de tres agentes federales en la delegación Tláhuac. El entonces presidente Vicente Fox, en un contexto de conflicto con el gobierno local, destituyó a Ebrard del cargo y aceptó la propuesta del jefe de Gobierno para que su sucesor fuera Joel Ortega Cuevas.

106. Durante el periodo de Joel Ortega la preocupación por la seguridad alcanza niveles tales que en este periodo se desarrolla de manera notable el mercado de la seguridad privada. Ante el vacío legal que a este respecto se da en la ley, el 24 de enero de 2005 se determina que es responsabilidad del Gobierno del Distrito Federal a través de la Secretaría de Seguridad Pública controlar, supervisar y vigilar que las actividades y servicios de seguridad privada se lleven a cabo con apego a la normatividad aplicable en la materia, así como a las políticas y estrategias diseñadas por la Administración Pública del Distrito Federal. El 14 de marzo de 2005 se expidieron las reglas de operación para ese tipo de servicios.

107. Más adelante, una reforma ocurrida el 22 de mayo de 2005, en cumplimiento de las obligaciones generadas con las disposiciones de la ley del 20 de mayo de 2003, precisa la estructura de la Secretaría de Seguridad Pública, para quedar como se muestra en el esquema II.3 (véase página 40). Como es posible observar, para esta fecha el tamaño de la SSPDF es muy grande.

108. La reforma del 22 de mayo de 2005 señala que la Policía Complementaria –integrada por la Policía Auxiliar y por la Policía Bancaria e Industrial– proporcionará los servicios de protección, custodia y vigilancia de personas y bienes, valores e inmuebles a dependencias, entidades y órganos de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial federales y del Distrito Federal, órganos autónomos federales

y locales así como a personas físicas y morales, mediante el pago de la contraprestación que se determine por el director general, la cual será publicada anualmente en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal*.

109. Como resultado de la elección de julio de 2006, Marcelo Ebrard asume como jefe de Gobierno y ratifica en el cargo de secretario de Seguridad Pública a Joel Ortega, quien hasta entonces hubo mantenido la misma orientación para la policía en el cauce de un modelo de *ley y orden*.

110. El 22 de enero de 2007, el sistema policial, continúa expandiéndose, ahora a través de la creación del Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia del Distrito Federal. Se trata de un órgano de consulta, análisis y participación ciudadana en materia de seguridad pública, procuración de justicia, cultura cívica, atención a víctimas del delito y prevención y readaptación social. El 26 de abril de 2007 se expide su reglamento interno que tiene por objeto regular la organización, coordinación y funcionamiento del Consejo. Su más reciente modificación es del 12 de agosto de 2008.

111. Destaca también la publicación de la Ley de Uso de la Fuerza, que establece los criterios generales para normar la actividad de las y los agentes de la policía que, desafortunadamente, y hasta muy recientemente, sigue presentando casos de negligencia y abuso que incluso han llegado a ser calificados por la CDHDF como ejecución.

112. El 21 de mayo de 2008 se crea el Sistema de Coordinación Policial del Distrito Federal (Unipol) como una comisión interdependencial permanente que tiene como objeto analizar, planear y evaluar las acciones tendientes a la erradicación de actividades ilícitas, la preservación del orden en los lugares públicos y la prevención e investigación de los delitos en el Distrito Federal. Lo integran el jefe de Gobierno del Distrito Federal (como su presidente), el secretario de Seguridad Pública, el procurador general de Justicia, los subsecretarios de Seguridad Pública y de Desarrollo Institucional, el jefe general de la Policía Judicial, el director general del Estado Mayor de la Policía Judicial y la secretaria técnica del Gabinete de Gobierno y Seguridad.

113. No obstante lo anterior, este periodo es quizá el más álgido en la relación entre los titulares de la PGJDF y la SSPDF, como finalmente lo demostró el caso *New's Divine*, motivo por el cual, Joel Ortega es cesado del cargo de secretario de Seguridad Pública, Rodolfo Félix del de procurador general de Justicia y la Unipol fue disuelta.

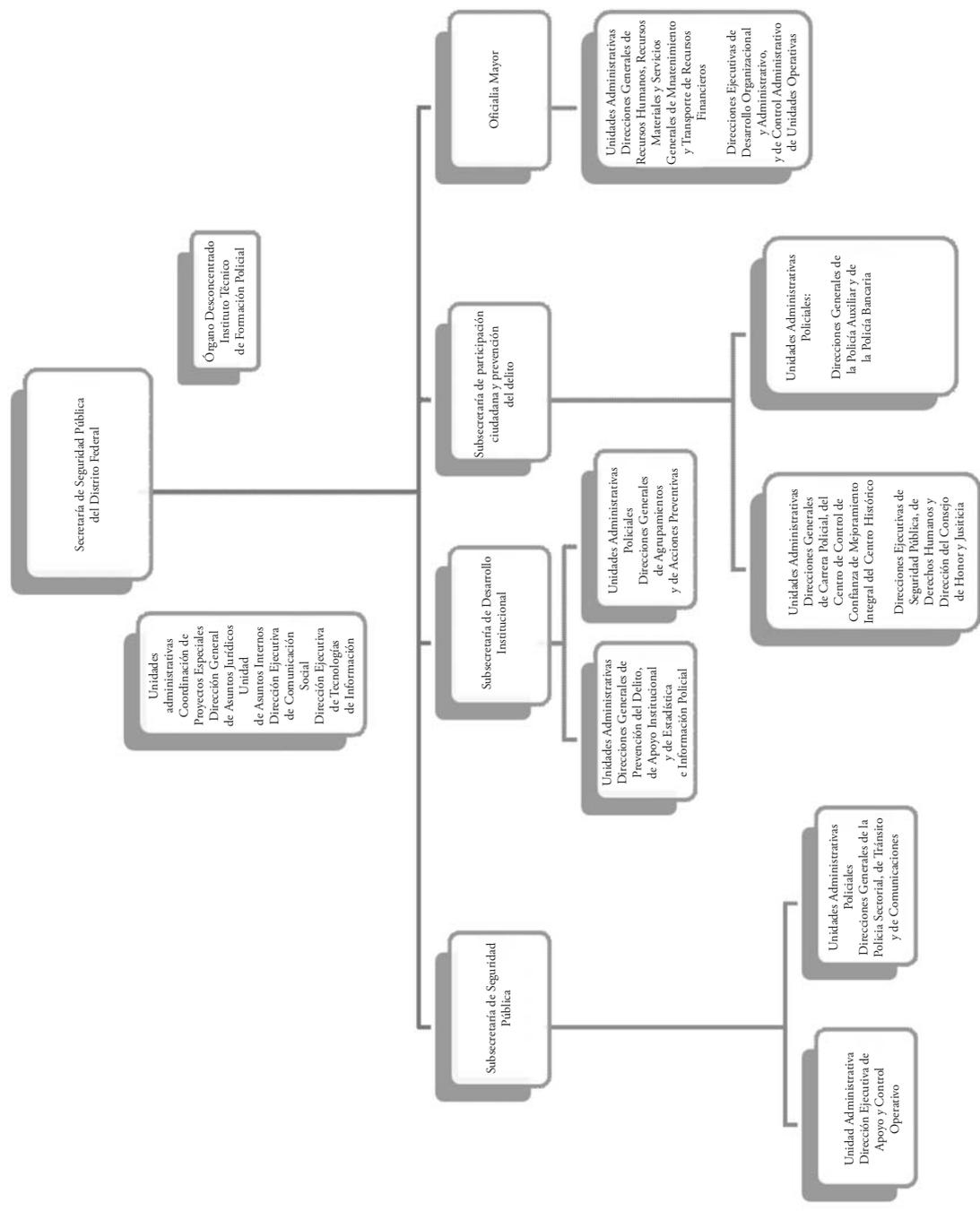
4. *Hacia una nueva etapa para la policía del Distrito Federal*

114. Los lamentables hechos del *New's Divine* inauguran una nueva etapa en la Secretaría de Seguridad Pública de la ciudad. Ante la destitución del ingeniero Ortega, el jefe de Gobierno nombró a Manuel Mondragón y Kalb, quien inicio su gestión con cambios en la estructura de la Secretaría.

115. En agosto de 2008, recién tomado e cargo, presentó un programa de acciones inmediatas que se basa, textualmente, en las siguientes premisas:

- Eficiencia policial;
- Relación estrecha de toda la ciudadanía a través de las mejores estrategias de vinculación con la población a la que servimos;
- Abatimiento (total) de la corrupción;

Esquema II.3 Estructura de la SSPDF (2005)



- Utilización de la tecnología existente en todas las áreas de operación;
- Supervisión permanente en todas las áreas de operación, y
- Supervisión permanente como premisa fundamental de esta nueva administración para lograr la eficiencia policial y garantizar el mejor desempeño y comportamiento personal.

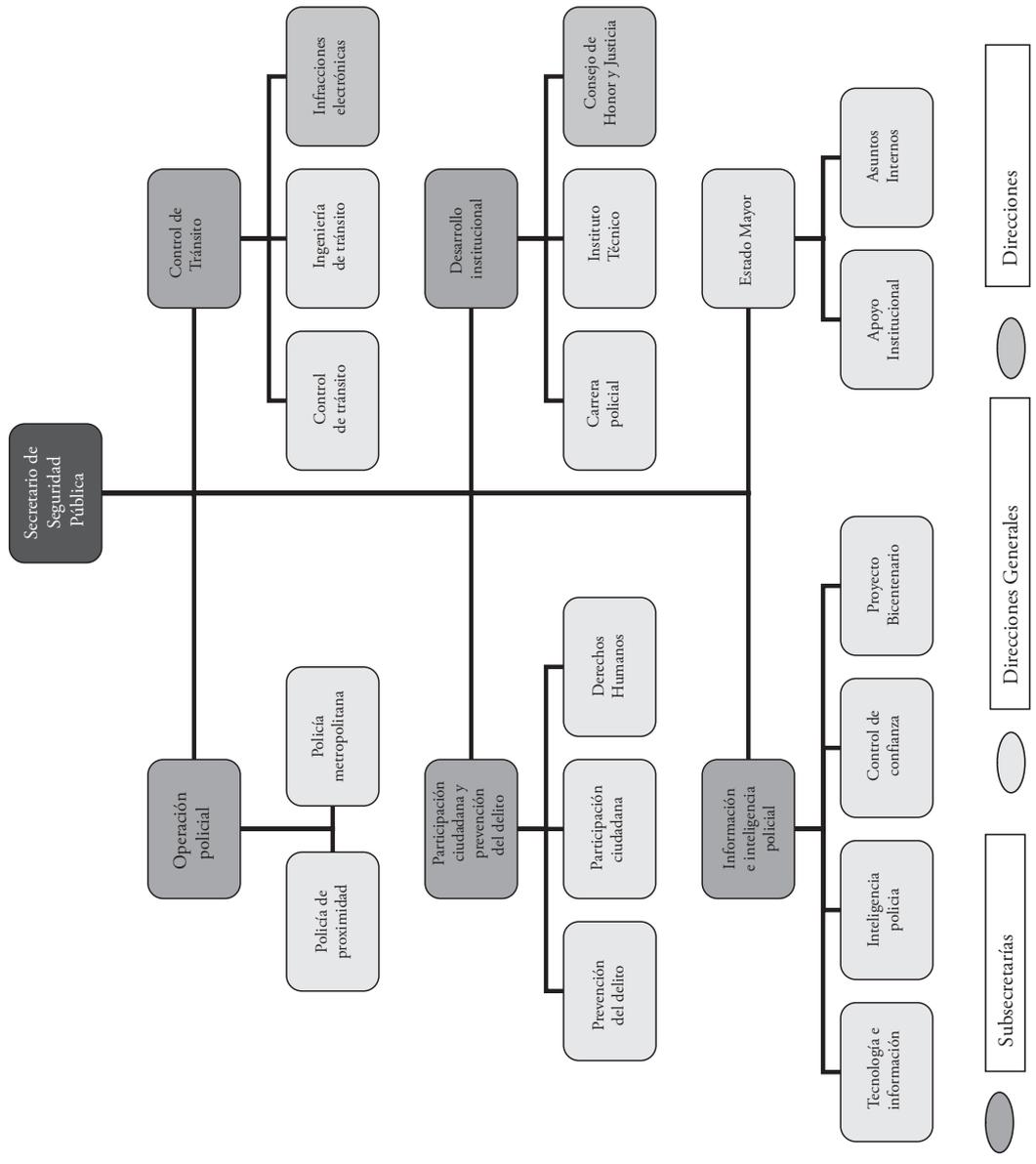
116. El desarrollo de estas premisas y el logro de las metas que suponen queda a cargo de una nueva estructura, que articula los objetivos institucionales de la siguiente manera:

- a) En la Subsecretaría de Operación Policial, la Dirección General de Policía de Proximidad se hace cargo de 10 regiones, dependientes de la policía regional/sectorial y de las UPC que correspondan. Por su parte, la Dirección General de Policía Metropolitana coordina los agrupamientos.
- b) En la Subsecretaría de Control de Tránsito, la Dirección General de Control de Tránsito se encarga de las seis zonas de operación vial en las que ha sido dividida la ciudad. La Dirección General de Ingeniería de Tránsito tiene a su cargo la señalización, y la Dirección Ejecutiva de Infracciones Electrónicas coordina lo referente a radares, grúas, parquímetros e inmovilizadores.
- c) La Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito tiene como objetivo la coordinación institucional y la vinculación con la ciudadanía, y se divide ahora en tres direcciones generales: la subsistente Dirección General de Prevención del Delito, la Dirección General de Derechos Humanos, que antes tenía el nivel de Dirección Ejecutiva, y la de reciente creación, Dirección General de Participación Ciudadana.
- d) Con la Subsecretaría de Desarrollo Institucional se busca consolidar el modelo de policía de proximidad. La constituyen la Dirección General de Carrera Policial, la Dirección General del Instituto Técnico y la Dirección Ejecutiva del Consejo de Honor y Justicia.
- e) La Subsecretaría de Información e Inteligencia Policial, tiene a su cargo la información y tecnología en apoyo a la operación policial. La conforman tres direcciones generales –Tecnología de Información, Inteligencia Policial y Control de Confianza– y el Proyecto Bicentenario.
- f) Finalmente, el Estado Mayor, al que toca el auxilio del secretario de Seguridad Pública en la previsión, planeación, integración, comando y control policial. El Estado Mayor lo forman la Dirección General de Apoyo Institucional, la Dirección General de Asuntos Internos y dos áreas nuevas de apoyo destinadas a desarrollar planes y organización táctica y a encargarse del personal y la logística.

117. También se propone el programa, contribuir con la PGJDF para abatir la incidencia delictiva, en especial los delitos de alto impacto, así como establecer conjuntamente con esa institución los mecanismos de coordinación con instancias federales y estatales para el intercambio de información y la realización de operativos conjuntos contra la delincuencia organizada.

118. Cabe señalar que el actual es el momento en el que mejor relación existe entre los titulares de la SSPDF y la PJGDF y que ello suma a un contexto que significa una importante ventana de oportunidad para lograr cambios de fondo en los cuerpos de seguridad y en las instituciones de procuración de justicia.

Esquema II.4 Estructura orgánica actual de la SSPDF (2008)



B. Subsistemas policiales y derechos de la policía

119. Como se ha visto en el capítulo anterior, la Policía del Distrito Federal creció notablemente en los últimos cien años. En función de las actividades que le ha tocado desarrollar en cada una de las fases descritas como parte de esa historia, desde la época de la Inspección General de Policía hasta la creación de la SSPDF, la organización de la policía creció en funciones y se convirtió sin duda en un sistema complejo. En atención a la necesidad de reducir su complejidad, y en consecuencia de poder realizar su función general, la organización policial ha generado diversos subsistemas en los que se llevan a cabo funciones de mayor especificidad.

120. En la interacción humana que se da en el seno de esas funciones tienen lugar situaciones que generan sinergias, pero también conflictos. En términos generales, las sinergias son guiadas por las normas que rigen al sistema y producen convergencia con las funciones institucionales; no son problemáticas, desde el punto de vista de la organización. Los conflictos en cambio representan divergencias respecto de las normas y de la función institucional y requieren intervención para ser resueltos.

121. Si se conviene en que la función institucional en un Estado constitucional de derecho es la protección de los derechos fundamentales y que, en ese sentido, el eje de la política pública lo constituyen esos derechos, es posible afirmar también que la función de las instituciones públicas debe ser convergente con la de la Constitución. Las desviaciones estructurales, institucionales, legales, organizacionales e individuales respecto de esa función protectora de derechos constituyen, por tanto, conflictos, porque representan divergencias respecto de la función de protección que obliga a todo a todo el estado, desde la Constitución, hasta los individuos que lo representan.

122. En esta perspectiva, una violación a derechos humanos representa un conflicto entre una autoridad perpetradora y una persona agraviada. Al constituirse en perpetradora, la autoridad, como institución, como grupo o como individuo que representa al estado, se desvía de la función protectora y genera un conflicto con la persona agraviada.

123. Analizar los derechos humanos de las y los agentes de la policía supone, por tanto, identificar aquéllos subsistemas en los que hay interacciones que implican sinergias y conflictos respecto de las funciones que realiza la organización policial. La relación entre esos subsistema, sus funciones y las personas que se ven involucradas en ellos define qué derechos son necesarios para evitar el conflicto y para producir la sinergia. El interés de este capítulo es el de abundar en esta relación.

1. Subsistemas policiales

124. Los últimos dos años señalan la entrada de la SSPDF en un proceso de reorganización administrativa que aún está en curso. Sin embargo, las funciones asignadas por la Ley de Seguridad Pública de 1993, reforzadas por la reforma constitucional del 94 y por la Ley Orgánica de 2003 se mantienen. De la lectura de estos ordenamientos es posible establecer los principales ámbitos de acción del organismo.

125. Esos ámbitos de acción tienen dos tipos de incidencia: por una parte, la que refiere al impacto que tiene la función sustantiva de la SSPDF hacia afuera, es decir, en términos de los objetivos que le toca cubrir en cuanto a la prestación del servicio de seguridad pública:

- a) En el marco del párrafo noveno del artículo 21 constitucional, “[...] la prevención de los delitos, [regida por] los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto de los derechos humanos [...]”.
- b) De acuerdo con el artículo 2° de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, prestar el servicio de seguridad pública, en el marco de las garantías individuales, para mantener el orden público, proteger la integridad física de las personas y de sus bienes, prevenir la comisión de delitos e infracciones, colaborar en la investigación y persecución de delitos y auxiliar a la población en casos de siniestros y desastres.
- c) En atención al artículo 3° de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública, salvaguardar la integridad y patrimonio de las personas, prevenir la comisión de delitos e infracciones a disposiciones gubernativas y de policía, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos; desarrollar las políticas de seguridad pública establecidas por el jefe de Gobierno y proponer la política criminal en el ámbito local; formular propuestas al jefe de Gobierno para el Programa de Seguridad Pública del Distrito Federal; establecer un sistema de información para la prevención de delitos, entre otras más relacionadas con la colaboración interinstitucional local, municipal, estatal y federal, la autorización, evaluación, supervisión y registro de los servicios de seguridad privada, la regulación del tránsito y la vialidad en la ciudad, la prestación de auxilio a los poderes locales y federales, así como a las dependencias y órganos desconcentrados de Administración Pública local, los órganos político administrativos de las demarcaciones territoriales y autónomos. También se señala como función de la SSPDF establecer mecanismos de participación social y de difusión a la sociedad de los resultados de la supervisión de la actuación y desempeño policial.

126. Como se ve, ese primer ámbito de incidencia refiere a las relaciones de la policía con la sociedad. La SSPDF actúa como autoridad y la policía como agente de esa autoridad, frente a las y los ciudadanos. La *posible* violación de derechos en ese ámbito coloca como *posible* víctima a la sociedad y como *posible* responsable a la SSPDF y sus agentes. En sentido contrario, y aunque parezca obvio es relevante recordarlo, cuando un ciudadano o ciudadana agrede a la policía no viola sus derechos humanos; comete una falta o eventualmente un delito, que en todo caso deben ser denunciados ante la autoridad correspondiente.

127. El segundo ámbito de incidencia es *hacia dentro* de la propia SSPDF, y se refiere a las acciones que realiza para la administración, desarrollo institucional y control de la actividad de los miembros de la organización policial. En este ámbito encontramos un espacio de relación distinto, ahora entre la SSPDF como autoridad y a los miembros de la organización policial como ciudadanos y ciudadanas. Desde la perspectiva de los derechos humanos este ámbito de relación es relevante porque dada la posición que ocupan las y los agentes de policía frente a la SSPDF, ahora son estos últimos quienes son *posibles* víctimas, de *posibles* violaciones imputables a la SSPDF, como autoridad.

128. Esos espacios de relación, dentro del ámbito de incidencia interna de la SSPDF, en los que es posible una violación de derechos a cargo de la SSPDF en agravio de una o un agente policial, constituyen los escenarios de análisis para este informe.

129. Dentro del sistema general que constituye el conjunto de normas, políticas y prácticas que conforman el ámbito de incidencia interna de la SSPDF, cada uno de esos escenarios constituye subsistemas, que contienen a su vez, normas, políticas y prácticas que los regulan.

130. En atención al marco jurídico que rige a la SSPDF, es posible identificar cinco subsistemas destinados a realizar sendas funciones en las que hay interacción entre la SSPDF como autoridad y las y los policías, como ciudadanos y ciudadanas.

- a) El primero de estos subsistemas está relacionado con el conjunto de normas, políticas y prácticas destinadas a regular y realizar todo lo referido a la carrera policial. De modo más concreto, se refiere a los procedimientos de ingreso, permanencia, ascenso, otorgamiento de estímulos y recompensas y separación del cargo, dentro de las corporaciones de policía adscritas a la SSPDF.
- b) El segundo subsistema refiere a las normas, políticas y prácticas que incumben a la formación y capacitación de las y los agentes de la policía. Este subsistema refiere a la oferta y niveles, procedimientos de acreditación o certificación y valor curricular de los cursos impartidos.
- c) Un tercer subsistema tiene que ver con la organización del trabajo al interior de la SSPDF y define cómo se asignan las funciones permanentes, cómo se decide la participación en emergencias y en contingencias y bajo qué criterios se asigna el equipo –uniformes, vehículos, armamento–
- d) El cuarto subsistema es el de estabilidad y seguridad laboral, que refiere a las condiciones que el organización debe proveer para garantizar que el trabajo de las y los agentes de la SSPDF se realice digna y profesionalmente; ello involucra los horarios, los salarios y las prestaciones laborales.
- e) Finalmente, el quinto subsistema tiene que ver con las sanciones y está relacionado con los mecanismos e instancias que existen para denunciar, investigar, procesar y castigar infracciones cometidas por las y los agentes de la policía.

131. Estos cinco subsistemas interactúan entre sí, lo que requiere una elevada coordinación para que entre ellos se genere sinergia. El esquema II.5 muestra estas interacciones, representadas por asteriscos:

Esquema II.5 Interacción entre subsistemas

	Carrera	Formación y capacitación	Organización del trabajo	Estabilidad laboral	Sanciones
Carrera		*	*	*	
Formación y capacitación	*		*	*	
Organización del trabajo	*	*		*	*
Estabilidad laboral	*	*	*		*
Sanciones			*	*	

- a) Como puede verse en el esquema, el subsistema de carrera policial está vinculado al subsistema de formación y capacitación, al subsistema de organización del trabajo y al de estabilidad y seguridad laboral.
- b) El subsistema de formación y capacitación, a su vez, está relacionado con los subsistemas de carrera, de organización del trabajo y de estabilidad laboral.
- c) El subsistema de organización del trabajo, además de los ya dichos, tiene interacción con el de estabilidad laboral y el de sanciones.
- d) El subsistema de estabilidad laboral tiene relación con todos los subsistemas, y finalmente el subsistema de sanciones está vinculado a los subsistemas de organización del trabajo y estabilidad laboral.

132. La complejidad del sistema al interior de la SSPDF es evidente, dada la necesidad de organizar las interacciones señaladas para que funcionen coordinadamente. En principio, ello hace suponer una gran cantidad de normas que permitan orientar con certidumbre las decisiones que es necesario tomar en cada cruce conformado por la interacción de cada uno de los procedimientos de cada subsistema, con los del resto de los subsistemas con los que éste interacciona.

133. Así, por ejemplo el procedimiento relacionado con el ascenso a niveles jerárquicos superiores –ubicado en el subsistema de carrera–, cruzado con el procedimiento relacionado con la acreditación de un curso de especialización –ubicado en el subsistema de formación y capacitación, plantea una interrogante sobre sí, cómo, cuándo, quiénes, para quiénes y por qué, la acreditación de un curso de especialización debe o no influir en el ascenso. La sola respuesta a estas preguntas requiere de reglas que permitan a la instancia que decide los ascensos formalizar su decisión.

Esquema II.6 Formalización hipotética de decisiones en la interacción de los subsistemas de carrera y formación en sus niveles de ascenso y acreditación de cursos

		Subsistema de formación Acreditación de cursos de especialización				
Subsistema de Carrera Ascensos	¿La acreditación de un curso debe ser tomada para otorgar un ascenso?	¿Bajo qué procedimientos debe ser considerada?	¿En qué casos o debe ser considerada? ¿Qué cursos son los que deben considerarse?	¿Quién toma la decisión de considerar un curso acreditado para otorgar un ascenso?	¿A qué personas debe considerarse la acreditación de un curso para otorgarles un ascenso?	¿Por qué considerar la acreditación de un curso para otorgar un ascenso?
Decisiones						
Normas (hipotéticas)						
	Art. 4. Por cada curso acreditado de los señalados por la convocatoria se asignarán 10 puntos a ser considerados en los concursos de ascenso	Art. 5. El sustentante deberá acompañar a su solicitud de ascenso el comprobante oficial de los cursos de formación acreditados	Art. 6. Solo serán tomados en cuenta los cursos que hayan sido acreditados ante el Instituto de Formación Policial.	Art. 1. El comité de ascensos estará conformado por...	Art. 2. Son elegibles para el ascenso a la jerarquía inmediata superior quienes...	Art. 3. Son requisitos para solicitar el ascenso: [...] IV. Acreditar los cursos de formación que señale la convocatoria

134. El esquema II.6 conjetura el proceso de formalización que sería necesario para reglar las decisiones que se presentan ante la interacción de los subsistemas de carrera y formación. La idea expresada es que, si existen cursos de formación especializada, estos deben tener un peso en la carrera policial. Una forma de otorgarles peso específico es considerarlos como un requisito para ser considerado en el caso de un concurso de ascenso. Sin embargo, no basta con eso porque los cuestionamientos que se señalan en el esquema van a ser planteados. La diferencia entre un modelo diseñado para la sinergia y uno que no lo está radica en que esos cuestionamientos son remitidos a reglas que acotan la discrecionalidad de quien tiene que tomar la decisión, lo que genera certidumbre y es condición estructural de transparencia.

135. Lo importante es saber que esos cuestionamientos se van a plantear y que en ausencia de reglas formales, a quien toma la decisión sólo le queda como referente su propia discrecionalidad. Como es natural, a mayor discrecionalidad más incertidumbre y naturalmente más condición para la opacidad.

2. Derechos de las y los policías¹⁵

136. La relación entre los subsistemas policiales descritos y los derechos humanos de las y los agentes que interactúan dentro de ellos emerge, justamente, al hacerse visible las condiciones en las que tales subsistemas operan.

137. Si las reglas existen, los derechos humanos son el referente para su interpretación, pero aun en ausencia de reglas, los derechos de las y los policías son además un referente normativo para la creación de reglas que generen certeza en los procedimientos, o en el peor de los casos, para el reconocimiento de límites a la discrecionalidad de quien o quienes toman las decisiones.

138. En este sentido, las y los agentes de policía son todos, antes que servidores públicos, ciudadanos, y por ello gozan sin excepción de los derechos que el orden jurídico nacional le reconoce a todos los ciudadanos y ciudadanas de y en el país. Pero en la relación directa con la SSPDF, algunos de esos derechos se vuelven relevantes en función de las interacciones que antes se han planteado.

139. Con la finalidad de establecer cuáles son esos derechos, se tomó como referente el *Catálogo para la calificación e investigación de violaciones a derechos humanos* de la CDHDF, en el que se consideran un total de 43 derechos para las y los habitantes y transeúntes de la ciudad de México. Estos derechos emergen del análisis de las normas nacionales e internacionales vigentes en materia de derechos humanos y constituyen, en este sentido, un elenco que, si bien está sujeto a la progresividad de los derechos, representa hoy por hoy, lo más avanzado.

140. De esos 43 derechos se seleccionaron, en función de los subsistemas policiales referidos en la sección anterior, 16 derechos que, según se justifica más adelante, están relacionados con las interacciones entre policías y la SSPDF.

141. Los derechos de las y los policías, desde esta perspectiva, se agrupan en cuatro tipos:

¹⁵ Las definiciones que se presentan en este capítulo sobre los derechos en él considerados, las características de los derechos humanos y las obligaciones del Estado para con estos derechos han sido extraídos de las que ofrece el *Catálogo para la calificación e investigación de violaciones a derechos humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, CDHDF, 2008.

- a) Derechos relacionados con la interacción de la SSPDF con su persona
 - i) Derecho a la honra y la dignidad personal
 - ii) Derecho a la igualdad y no discriminación
 - iii) Derecho a la intimidad
 - iv) Derechos sexuales
- b) Derechos relacionados con la interacción de ellas y ellos con sus compañeros
 - i) Derecho de asociación
 - ii) Derecho de reunión
 - iii) Derechos sexuales
- c) Derechos relacionados con la interacción de ellas y ellos con la SSPDF
 - i) Derecho a la seguridad jurídica
 - ii) Derecho al debido proceso
 - iii) Derecho de petición y pronta respuesta
 - iv) Derecho a la información
 - v) Derecho de rectificación o respuesta
- d) Derechos relacionados con la interacción de ellas y ellos con su entorno laboral
 - i) Derecho a la educación
 - ii) Derecho a un nivel de vida adecuado
 - iii) Derecho al trabajo
 - iv) Derecho a la salud

142. Un análisis de qué derechos frente a cuáles subsistemas son los que requieren observación para regular la interacción de la SSPDF con sus agentes de policía se representa en el cuadro II.2.

Cuadro II.2 Interacciones, derechos y subsistemas policiales

Interacciones	Derechos	Subsistemas					
		Carrera	Formación y Capacitación	Organización del trabajo	Protección y atención de contingencias	Estabilidad laboral	Sanciones
SSPDF con ellas y ellos	Honra y dignidad		*	*	*	*	*
	Igualdad y no discriminación	*	*	*	*	*	*
	Intimidad	*		*		*	*
	Sexuales	*	*	*	*	*	*
Ellas y ellos con sus compañeros y compañeras	Asociación		*	*		*	
	Reunión		*	*		*	
Ellas y ellos con SSPDF	Seguridad jurídica	*	*	*	*	*	*
	Debido proceso	*	*				*
	Petición y pronta respuesta	*	*	*	*	*	*
	Información	*	*	*	*	*	*
	Rectificación o respuesta	*	*	*	*	*	*
Ellas y ellos con su entorno laboral	Educación		*				
	Nivel de vida adecuado					*	
	Trabajo	*				*	
	Salud				*	*	

143. Desde luego, esta clasificación no agota la posibilidad de que otros derechos tengan vigencia o puedan ser afectados en estas u otras interacciones posibles entre la SSPDF y sus agentes policiales. De hecho resulta de la mayor importancia considerar la transversalidad, la integralidad y la progresividad de los derechos humanos.

144. En lo que se refiere a transversalidad es necesario tener en cuenta que cada uno de estos derechos tiene un especial significado cuando se refiere a condiciones y situaciones que singularizan la diversidad humana: condiciones de género, de raza, de edad, discapacidad, así como las situaciones en las que tales condiciones se desarrollan, especialmente cuando estas situaciones son de riesgo, discriminación o vulnerabilidad. La transversalidad exige tener en cuenta el cruce entre condición humana y situación como un mecanismo para producir equidad.

145. La integralidad exige la protección de todos los derechos humanos, lo que significa que un derecho no puede implicar la violación de otro derecho, ni la protección de los derechos de una persona o un grupo puede tampoco implicar la vulneración de derechos de otras personas o grupos. La integralidad plantea la necesidad de encontrar los mecanismos para garantizar la universalidad, la indivisibilidad y la interdependencia de los derechos humanos.

146. La progresividad alude al carácter dinámico de los derechos humanos y a su evolución. En atención a su progresividad, es imprescindible considerar que los derechos humanos no pueden reducirse a un catálogo rígido o inamovible. Históricamente, los derechos humanos se han enriquecido, desde las libertades hasta los derechos sociales y de ahí a los ambientales y los llamados derechos difusos. Esa lista se incrementará y especializará en el futuro, de modo que es menester mantenerla abierta y actualizada.

147. Por otra parte, cabe señalar que los derechos humanos constituyen diversos tipos de obligaciones para los Estados. En el caso particular, cada uno de los derechos de las y los agentes de la policía obligan a la SSPDF respecto de ellos. Las obligaciones del Estado refieren al respeto, garantía y satisfacción de los derechos humanos, así como la adopción de medidas de carácter interno para hacer efectivos los derechos humanos.

148. De acuerdo con el Catálogo de la CDHDF, la obligación de respeto puede verse “como un deber de abstenerse de realizar conductas violatorias de derechos humanos”; en otras palabras implican, para la autoridad y el Estado, un deber negativo, o *de no hacer* frente a los derechos de las personas.

149. La obligación de garantía constituye el deber del Estado para tomar las medidas necesarias que permitan a todas las personas el goce pleno y efectivo de los derechos humanos, lo que se logra a partir de tres tipos de acciones: a) *prevención*, que supone hacer uso de todos los medios posibles para evitar la violación de derechos humanos; b) *investigación y sanción*, que supone que con apego al principio de debida diligencia, la autoridad indague exhaustivamente las violaciones a derechos humanos y las sancione en los términos de las normas aplicables, y c) *restablecimiento y reparación*, que implica restituir el daño causado, restablecer en lo posible la situación al estado anterior a la comisión de la violación y reparar las consecuencias que ésta produjo.

150. La obligación de aseguramiento y satisfacción está destinada a realizar las modificaciones y adiciones normativas que sean necesarias, así como las medidas económicas, educativas y sociales que se

requieran para hacer llegar a todas las personas, y en especial a quienes se encuentran en situaciones de riesgo, discriminación o vulnerabilidad, los beneficios que se desprenden de sus derechos humanos.

151. La obligación de adoptar medidas internas requiere que la autoridad revise los marcos normativos vigentes y los armonice, de ser necesario, con los estándares internacionales materia de derechos humanos.

3. Obligaciones de la SSPDF frente a los derechos humanos de las y los agentes de la Policía del Distrito Federal

152. Teniendo en cuenta lo antedicho, es posible analizar el significado que tanto para la SSPDF como para las y los agentes de la policía, tiene cada uno de los derechos que han sido determinados en este análisis. Para la autoridad, este significado se expresa en la forma de obligaciones, que, como se ha visto, poseen una dimensión negativa, o de no hacer, que le exige a la autoridad abstenerse de actuar en los casos en los que así se establece, y una dimensión positiva, que por el contrario, refiere a una esfera en la que la autoridad está obligada a actuar para producir diversos efectos, funcionales a los derechos humanos.

153. Dado que, en el caso de la policía, los derechos de las y los agentes son, en principio, los que tienen todas las personas, y tomando en cuenta que, frente a la interacción que tienen con sus compañeras y compañeros de trabajo y particularmente con la propia SSPDF esos derechos requieren de la autoridad respuestas particulares, en esta sección se exponen, por una parte, cada uno de los derechos seleccionados como relevantes en su formulación general, se ensaya una formulación concreta para el caso de las y los policías y se enlistan, con carácter mostrativo y de ninguna manera exhaustivo, las obligaciones negativas y positivas que esos derechos implican para la SSPDF.

a) DERECHOS Y OBLIGACIONES EN LA INTERACCIÓN ENTRE LA SSPDF Y LAS Y LOS AGENTES DE LA POLICÍA DEL DISTRITO FEDERAL

➤ Derecho a la honra y la dignidad de las y los policías

154. *Formulación general.* La dignidad es el fundamento esencial de los seres humanos y lo que les da valor como personas. El derecho al honor es el valor propio que de sí mismos tienen los individuos así como la ponderación o criterio que tienen las demás personas acerca de uno, y se expresa en la dimensión de respeto que tienen todas y todos para ser protegidos contra injerencias o ataques que tengan una afectación ilegítima en la dignidad de la persona y su memoria.

155. *Aplicación al ámbito policial.* En el caso de las y los agentes de la policía, este derecho cobra relevancia dada la estructura jerárquica que prevalece en las organizaciones policiales. Las y los policías deben saber que tienen derecho a que nadie les insulte o maltrate, que no deben ser sujetos de castigos ilegales, ni de ningún tipo de maltrato con motivo de la aplicación de sanciones legales.

156. *Obligaciones negativas.* La SSPDF debe evitar que las normas, las políticas y especialmente las prácticas dentro de las corporaciones policiales, menoscaben la estima o el valor que cada policía tiene de sí mismo, produzcan injerencias injustificadas en su vida privada, familia o entorno social. Lo anterior implica de manera especial el cuidado necesario para que este derecho se respete con motivo de la transmisión de órdenes, la aplicación de correctivos disciplinarios y las situaciones de internamiento.

157. *Obligaciones positivas.* La SSPDF está obligada a respetar y reconocer en todo momento la honra y dignidad de las y los policías. Está obligada a identificar y reformar las normas, políticas y prácticas que vulneren este derecho, o en su caso, a instaurar nuevas normas, políticas y prácticas para esos efectos. También está obligada a restaurar el buen nombre de la o el agente de policía que haya sido afectado, y en su caso el de su familia y entorno social, y a reparar de manera proporcional el daño que haya sido causado.

➤ Derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación

158. *Formulación general.* Todas las personas tienen derecho a ser tratadas sin distinción, exclusión o restricción basada en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, preferencia sexual, padecimientos, discapacidades o cualquier otra condición social que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos.

159. *Aplicación en el ámbito policial.* Para las y los policías es importante saber que ninguno de los motivos enunciados en el párrafo anterior justifica distinciones que generen preferencias o que les impidan u obstaculicen el acceso legítimo a sus derechos.

160. *Obligaciones negativas.* La SSPDF está obligada a evitar la discriminación y la exclusión. Para ello, debe evitar que las normas, las políticas y las prácticas dentro de las corporaciones policiales sean interpretadas o ejercidas en modo tal que discriminen o excluyan a las y los agentes de las oportunidades y beneficios laborales a los que tienen derecho, o bien que obstaculicen, limiten o condicionen el acceso a los materiales, equipo y armamento que es necesario para el desarrollo de su función. También está obligada a evitar que por los motivos relacionados con este derecho se obstaculice, condicione o limite el acceso a los servicios médicos, de asistencia psicológica o jurídica, o a las prestaciones que brinda por sí la institución o a través de las cajas de previsión. Especial atención implica el acceso igualitario a los concursos de ascenso, a los cursos que ofrece el Instituto de Formación Policial, a los estímulos y recompensas y en los procedimientos para la determinación y aplicación de sanciones.

161. *Obligaciones positivas.* La SSPDF tiene la obligación de garantizar que las y los agentes de la policía sean tratados con igualdad frente a la ley y que no sean discriminados. Tiene la obligación de revisar, y en su caso reformar o instaurar, las normas, las políticas y las prácticas con la finalidad de que éstas produzcan equidad. Está obligada a promover programas de capacitación y políticas de transversalización en materia de género, discapacidad y en general, de no discriminación.

➤ Derecho a la intimidad

162. *Formulación general.* Es el derecho de toda persona a ser protegida respecto de injerencias arbitrarias en su vida privada, conversaciones, datos personales, familia, domicilio, posesiones o correspondencia. Este derecho implica la protección del Estado para evitar que otros lo vulneren y desde luego, la obligación del estado de no hacerlo arbitraria o injustificadamente.

163. *Aplicación en el ámbito policial.* Para las y los agentes de la Policía del Distrito Federal, este derecho les garantiza que ni la SSPDF ni otra autoridad puede meterse con su vida privada, con sus conversaciones privadas, con su familia y con sus posesiones, ni violar sus domicilios o correspondencia, salvo en los casos autorizados por la Constitución federal.

164. *Obligaciones negativas.* La SSPDF está obligada a evitar cualquier injerencia en la intimidad de las y los agentes de la Policía del Distrito Federal. Especial atención merecen las situaciones en las que, con motivo de la selección o promoción del personal, se apliquen exámenes destinados a conocer aspectos subjetivos de quienes son sometidos a ellos. Es imprescindible que la autoridad que los aplica se cía a la valoración técnica sobre sus alcances –validez, confiabilidad, sensibilidad y especificidad– de modo que su aplicación e interpretación no vulneren la intimidad de los examinados. En ese sentido, debe abstenerse de aplicar pruebas que no garanticen la protección de este derecho o que produzcan resultados que puedan afectarlo;¹⁶ en todo caso, debe evitar utilizar la información que, obtenida a través de estos exámenes, no tenga relevancia pública, para tomar decisiones relacionadas con cualquiera de los procesos que tienen lugar al interior de la SSPDF.

165. También tiene obligación la SSPDF de respetar el domicilio de las y los policías, y de evitar allanarlo o que otras agencias policiales, ministeriales o judiciales lo hagan, salvo en los casos previstos por la Constitución federal. Es asimismo obligación de la SSPDF evitar, en los términos de la legislación aplicable, la divulgación de los datos personales de sus agentes policiales.

166. Tampoco puede la SSPDF abrir, leer o alterar el contenido de la correspondencia que reciba y que, por el motivo que sea, esté dirigida a sus agentes. Esta protección alcanza también al correo electrónico y los servicios de mensajería electrónica instantánea. Desde luego, la SSPDF no puede interferir llamadas o realizar escuchas telefónicas de conversaciones privadas, ni interceptar o leer mensajes escritos del servicio de telefonía celular; en todo caso debe evitar que otras agencias policiales, ministeriales o judiciales lo hagan infundadamente.

167. *Obligaciones positivas.* La SSPDF está obligada a proteger la intimidad de sus agentes y a promover lo necesario para que nadie vulnere injustificadamente este derecho. Debe para ello establecer, o en su caso reformar, las normas, políticas institucionales y prácticas en modo tal que la información personal de las y los agentes con la que cuente la SSPDF sea reservada, así como los casos en los que, de acuerdo con la ley, tales datos podrían hacerse públicos.

168. En situaciones en las que sea inevitable invadir la intimidad, por ejemplo con motivo de los exámenes de selección y promoción, debe proveer lo necesario para que toda la información que no tenga relevancia pública, sea destruida y por tanto, no sea tenida en cuenta para la toma de decisiones que afecten negativamente la situación de las y los agentes policiales dentro de las corporaciones.

➤ Derechos sexuales

169. *Formulación general.* Son los derechos que garantizan la libertad de las personas para controlar y decidir sobre su propio cuerpo y su sexualidad, en un entorno libre de violencia, discriminación, acoso o coerción.

170. *Formulación específica.* Las y los agentes de la policía, con independencia de su sexo, nivel o jerarquía, tienen derecho a que nadie les someta, coaccione, sugiera o solicite, ningún tipo de práctica sexual, a cambio de proveer favores, excepciones o preferencias en torno a cuestiones relacionadas con las funciones de la SSPDF, o bien de evitar consecuencias o sanciones relacionadas con faltas reales o

¹⁶ Véase Recomendación 22/08 emitida por la CDHDF a la jefatura del órgano político administrativo en la demarcación territorial Miguel Hidalgo, con motivo de la aplicación del polígrafo con fines de selección de personal.

supuestas a sus deberes de obediencia, de realización de las tareas que tienen encomendadas, con cualquier ordenamiento legal, así como con cualquier otro pretexto que atente contra la libertad para decidir sobre la propia sexualidad. Tienen derecho asimismo a elegir las prácticas sexuales de su preferencia, lo que constituye parte esencial de su intimidad; en consecuencia, tienen derecho a no ser discriminados por su preferencia sexual o por su sexo.

171. *Obligaciones negativas.* Bajo ninguna circunstancia, ningún miembro de la SSPDF, independientemente de su sexo, cargo, nivel o jerarquía, puede ofrecer ningún tipo de acción u omisión que favorezca o afecte a un o una agente de la policía, a cambio de someterle, coaccionarle, sugerirle o solicitarle alguna práctica que atente contra su libertad sexual.

172. La SSPDF como institución y todos sus miembros en lo individual o como grupo, están obligados a evitar la discriminación con motivo del sexo y de la preferencia sexual de las y los agentes de la Policía del Distrito Federal.

173. *Obligaciones positivas.* La SSPDF está obligada a establecer normas, políticas institucionales y prácticas estrictas y definitivas en contra de la violencia, el acoso, la coerción o la discriminación relacionada con el libre ejercicio de la sexualidad. Debe promover cursos, talleres y todo aquello que modifique las actitudes y valores de tolerancia organizacional e individual en torno a tales prácticas. En tanto que estas conductas constituyen delitos, la SSPDF está obligada a proceder penalmente, sin excepción, contra los responsables de las prácticas a las que se refiere este derecho, así como a proteger la integridad personal, el honor y la intimidad de las víctimas.

174. La SSPDF está obligada a respetar y hacer respetar a las víctimas de violencia, acoso, coerción o discriminación sexual y a brindar la ayuda médica, psicológica o jurídica que se requiera para su adecuada, plena y suficiente atención.

175. También es obligación de la SSPDF el establecimiento de normas, políticas institucionales y prácticas destinadas a promover la tolerancia y la inclusión en torno a la diversidad sexual.

b) DERECHOS Y OBLIGACIONES EN LA INTERACCIÓN DE LAS Y LOS AGENTES DE LA POLICÍA DEL DISTRITO FEDERAL CON SUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS

➤ Derechos sexuales

176. Aplica a este caso lo apuntado en la sección anterior, enfocando la argumentación a la relación entre las y los compañeros de las diversas corporaciones policiales.

➤ Derecho de asociación

177. *Formulación general.* Es el derecho que tiene toda persona a integrarse con otras, libremente y de modo permanente, con determinados objetivos o finalidades lícitas. Sin más restricciones que las previstas por la ley, todas las personas tienen derecho a asociarse libremente.

178. *Aplicación al ámbito policial.* Por la naturaleza de la función policial, que supone disciplina, imparcialidad política e institucionalidad apartidista, es necesario distinguir el tipo y alcance que tiene el ejercicio de este derecho para las y los agentes de la policía. Es necesario, por tanto, distinguir al menos dos escenarios en los que este derecho podría ejercerse:

- a) *Derecho de formar asociaciones que funcionen y tengan efectos dentro de las corporaciones policiales.* En este caso las y los agentes de la policía tienen derecho a asociarse con otras y otros policías, en agrupaciones que persigan fines convergentes con los de las corporaciones a los que pertenezcan, o bien del Instituto de Formación Policial: educativos, culturales, económicos, sociales, deportivos y laborales.
- b) *Derecho a formar parte de asociaciones que funcionan y tienen efectos fuera de las corporaciones policiales.* En tanto que ciudadanos, las y los agentes de la policía tienen derecho a ser miembros de asociaciones que, además de los anotados en el inciso anterior, tengan otros fines, incluso religiosos o políticos, siempre que su actividad dentro de cualquiera de las asociaciones a las que pertenezcan se realice fuera de sus horario de trabajo, en lugares que no pertenezcan a la SSPDF, con recursos propios o en todo caso, ajenos a la SSPDF.

179. En el primer caso, es importante que la participación en asociaciones internas sea regulada y autorizada por la instancia que corresponda dentro de la SSPDF, para evitar que la participación de las y los agentes en las actividades de tales asociaciones, entorpezca las funciones cotidianas de la policía. Las asociaciones que persigan fines de defensa de derechos laborales deben tener en cuenta el régimen laboral especial que establece la fracción XIII del apartado B del artículo 123 de la Constitución federal; deben evitar asimismo cualquier tipo de suspensión laboral que afecte el funcionamiento normal y completo de la policía en la ciudad.

180. En el segundo caso, el miembro afiliado a una organización externa a la SSPDF tiene la *responsabilidad* de abstenerse de cualquier acto que tenga efectos dentro de la SSPDF; es el caso del proselitismo político o religioso, de actos que tengan naturaleza electoral, o cualquiera otro tipo de actos que afecte la naturaleza de la función policial. Igualmente es responsabilidad de las y los agentes de policía que pertenezcan a asociaciones externas a la SSPDF, abstenerse de desviar recursos públicos para los fines de esas organizaciones, así como de participar en actividades ajenas a su función, en los horarios y espacios en los que desarrollan su trabajo.

181. *Obligaciones negativas.* La SSPDF debe abstenerse, en todo momento, de impedir, negar, restringir u obstaculizar por cualquier medio —coacción física, amenazas, acoso laboral, o cualquier otro— que sus policías ejerzan libremente este derecho, siempre dentro de los márgenes de lo permitido por la ley.

182. *Obligaciones positivas.* La SSPDF tiene el deber de reconocer e instaurar los mecanismos normativos y de política institucional que sean necesarios para encausar el ejercicio libre del derecho de asociación de las y los policías, particularmente en lo que se refiere al derecho que tienen para formar asociaciones que funcionen y tengan efectos dentro de las corporaciones policiales o en el Instituto de Formación Policial. Está obligada por tanto, a proveer, por sí o por intermedio de otras instancias, las instalaciones para el desarrollo de actividades culturales, artísticas, sociales, laborales y deportivas, así como a reglamentar para ello, el uso de espacios y horarios, de modo que no se afecten las actividades normales y completas de la policía.

183. Toca, finalmente, a la SSPDF, establecer en las normas que para ello sean pertinentes, las asociaciones y formas de participación que estén prohibidas dentro de la corporación.

➤ Derecho de reunión

184. *Formulación general.* Es el derecho que tienen las personas de reunirse temporalmente con un grupo de personas en un mismo lugar, pacíficamente y sin armas, con cualquier finalidad lícita, sin más restricciones que las señaladas por la ley.

185. *Aplicación al ámbito policial.* Las y los policías tienen derecho a reunirse temporalmente con sus pares, pacíficamente y sin armas, con cualquier finalidad lícita, sin más restricciones que las señaladas por la ley, siempre que ello ocurra fuera de espacios y horarios laborales.

186. *Obligaciones negativas.* La SSPDF deberá abstenerse, en todo momento, de impedir, negar, restringir u obstaculizar por cualquier medio que, fuera de horarios y espacios laborales, sus policías ejerzan libremente y para fines lícitos, este derecho.

187. *Obligaciones positivas.* La SSPDF deberá respetar el y reconocer, en los límites de la ley, el derecho de reunión de las y los policías. Para ello, está obligada a regular los tiempos, espacios y circunstancias en las que es lícito ejercer este derecho.

c) DERECHOS Y OBLIGACIONES EN LA INTERACCIÓN ENTRE LAS Y LOS AGENTES DE LA POLICÍA DEL DISTRITO FEDERAL Y LA SSPDF

➤ Derecho a la seguridad jurídica

188. *Formulación general.* Es el derecho que tienen todas las personas a que todas las normas sean creadas de acuerdo con los procedimientos y por los órganos establecidos en la Constitución federal, y a que las autoridades públicas ajusten su conducta, de manera estricta, a lo señalado en tales normas.

189. *Aplicación al ámbito policial.* Las y los policías tienen derecho a que, cuando la SSPDF, en el ámbito de sus facultades, emita normas internas, lo haga fundando y motivando su validez, su ámbito de aplicación, sus destinatarios, así como las consecuencias que se sigan de ellas, de manera clara y con certidumbre. Tienen derecho asimismo a que todas las decisiones que las autoridades de la SSPDF tomen en relación con ellas y ellos, se apeguen estrictamente a la ley, y se funden y motiven debidamente.

190. Resalta la importancia de este derecho en la esfera policial porque la estructura vertical y jerárquica que es propia del mando en las organizaciones de policía, exige que las relaciones profesionales entre la SSPDF y las y los agentes policiales se rijan con estricto apego a la legalidad.

191. *Obligaciones negativas.* La SSPDF debe evitar realizar cualquier tipo de acto que no se apegue a la norma aplicable, o de realizarlo sin la debida fundamentación y motivación. Debe abstenerse, igualmente, de producir normas contrarias al orden constitucional, o bien que resulten ambiguas, que generen antinomias y lagunas o que produzcan confusión en sus destinatarios.

192. *Obligaciones positivas.* La SSPDF está obligada a que todos los actos de sus autoridades estén motivados y fundados en leyes formales, de carácter general, válidas y vigentes al momento de su aplicación, principalmente las que se refieran a la aplicación de sanciones y/o determinación de responsabilidades administrativas y disciplinarias. También está obligada a producir, en el ámbito de sus facultades, las normas que sean necesarias para reglamentar las diversas funciones en las que se ven involucradas las y los agentes de la Policía del Distrito Federal.

➤ Derecho al debido proceso

193. *Formulación general.* Es el derecho que tiene toda persona a que se observen las garantías procesales y orgánicas necesarias para asegurar que cualquier procedimiento destinado a establecer responsabilidades por la presunta comisión de faltas y delitos, custodie exhaustivamente, ante instancias jurisdiccionales y análogas, los derechos de las partes involucradas.

194. *Aplicación al ámbito policial.* En el ámbito policial este derecho aplica de manera especial en los casos en los que las y los agentes de la policía, son sujetos de investigación por la presunta comisión de faltas o delitos, o bien, enfrentan procedimientos para establecer responsabilidades y sanciones, ante el Consejo de Honor y Justicia.

195. *Obligaciones negativas.* La autoridad está obligada a respetar de manera irrestricta el derecho al debido proceso de las y los agentes de la policía, cuando éstos enfrenten una investigación por la presunta comisión de faltas o delitos, o bien, cuando sean sujetos de procedimientos ante el Consejo de Honor y Justicia. De igual manera la autoridad está obligada a evitar obstaculizar el acceso libre de las y los agentes policiales a las instancias jurisdiccionales y no jurisdiccionales de defensa de sus derechos, cuando ellas o ellos lo consideren pertinente.

196. *Obligaciones positivas.* La SSPDF debe garantizar que los procedimientos destinados a la investigación de faltas y delitos al interior de las corporaciones, así como los destinados al establecimiento de responsabilidades y sanciones, estén sujetos a las garantías procesales y orgánicas aplicables. En especial está obligada a garantizar la defensa adecuada y en igualdad de armas frente a la instancia que instruye el proceso, la imparcialidad y terceridad de los órganos decisores, y las instancias y recursos que sean necesarios para proveer certeza a las resoluciones. Igualmente debe garantizar el libre acceso a tribunales y organismos autónomos públicos de defensa de derechos humanos, cuando la o el agente de la policía lo considere necesario.

➤ Derecho de petición y pronta respuesta

197. *Formulación general.* Es el derecho que tiene toda persona, titular de derechos y obligaciones, de solicitar a la autoridad competente lo que a su derecho convenga de manera pacífica, respetuosa y siguiendo las formalidades del ordenamiento jurídico que corresponda.

198. *Aplicación al ámbito policial.* Es el derecho que tienen las y los policías a solicitar información a las distintas áreas de la SSPDF, sobre asuntos que le conciernan, de manera pacífica, respetuosa y siguiendo las formalidades legales correspondientes.

199. *Obligaciones negativas.* La SSPDF no debe ignorar las solicitudes hechas de forma pacífica, respetuosa y apegada a ley, por las y los policías ante las diversas instancias que la componen. Debe evitar, asimismo, prácticas o políticas institucionales que estén destinadas a desincentivar que las y los agentes policiales hagan uso de ese derecho, o que impliquen cualquier tipo de consecuencia debido a ello.

200. *Obligaciones positivas.* La SSPDF está obligada a recibir y responder, en los plazos legales para ello establecidos, las peticiones y solicitudes de información que, a través de los medios institucionales, le hagan llegar las y los agentes de la Policía del Distrito Federal. Está obligada, por tanto, a transparentar, establecer, y en su caso ampliar, los medios institucionales a través de los cuales es posible ejercer este derecho, así como las vías para ofrecer la respectiva respuesta.

➤ Derecho a la información

201. *Formulación general.* Es el derecho que tienen todas las personas a acceder a la información pública o que en lo particular les concierna, una vez satisfechos los requisitos legales específicos.

202. *Aplicación al ámbito policial.* Las y los policías tienen derecho, previa satisfacción de los requisitos de ley, al libre acceso a la información pública que obra en manos de la SSPDF y que concierne a sus intereses.

203. *Obligaciones negativas.* La SSPDF debe evitar la negación de información solicitada por los y los policías que, de acuerdo con lo establecido en las normas aplicables en materia de transparencia y acceso a la información, sea susceptible de serles proporcionada.

204. *Obligaciones positivas.* La SSPDF debe reconocer a los y las policías su derecho a solicitarle información. Para ello deberá anticipar las situaciones que, por su naturaleza, produzcan información que sea del interés de las y los agentes de la policía con la finalidad de establecer criterios para hacerla pública y para comunicarla adecuadamente. En este caso, está la información que se genera con motivo de los concursos de ingreso, de ascenso, de otorgamiento de estímulos y recompensas y de imposición de sanciones, así como la información sobre los méritos de la carrera policial. En todo caso, es obligación de la SSPDF, garantizar la atención de las solicitudes de información que de sus elementos reciba, así como establecer o modificar las políticas y las prácticas que al respecto existan para que este derecho sea totalmente satisfecho; en caso de no ser posible proporcionar lo solicitado, deberá dar respuesta en ese sentido de manera fundada y motivada.

➤ Derecho a la rectificación o respuesta

205. *Formulación general.* Es el derecho que tienen todas las personas a la corrección y reivindicación de su honor cuando se le afectó con la difusión de información inexacta o agravante, dirigida al público en general.

206. *Aplicación al ámbito policial.* Por la naturaleza de su función, las y los agentes de la policía están expuestos al descrédito público, por la vía de pronunciamientos internos o bien a través de los medios de comunicación, cuando se presume o confirma que han incurrido en actos ímprobos, faltas o delitos. Cuando las imputaciones que generan descrédito son infundadas, o injustificadamente trascienden a la esfera personal o familiar, las y los policías tienen derecho a que sean debidamente rectificadas con la finalidad de restaurar su honor.

207. *Obligaciones negativas.* La SSPDF está obligada a no proporcionar o divulgar información infundada, inexacta y agravante que afecte el honor de las y los policías. Debe evitar que, con motivo de boletines o ruedas de prensa, se afecte injustificadamente el nombre de sus agentes y que esta afectación trascienda al ámbito personal o familiar.

208. *Obligaciones positivas.* La SSPDF está obligada a garantizar la rectificación de informaciones infundadas, inexactas o agravantes que afecten el honor de las y los policías, por el mismo medio por el se proporcionó o divulgó la información, tanto al interior como al exterior de la institución, y de manera proporcional al impacto que hubiere ocasionado el descrédito. Está obligada también a defender ante los medios de comunicación y otras instancias que hubieren desacreditado infundadamente a una o un agente de policía, el derecho a que la información sea rectificadas.

d) DERECHOS Y OBLIGACIONES EN LA INTERACCIÓN DE LAS Y LOS AGENTES DE LA POLICÍA DEL DISTRITO FEDERAL CON SU ENTORNO LABORAL

➤ Derecho a la educación

209. *Formulación general.* Es el derecho que tienen todas las personas de contar con los medios para adquirir, transmitir y acrecentar su cultura, contribuyendo con ello a su desarrollo personal y al de la sociedad, encaminado a fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad humana.

210. *Aplicación al ámbito policial.* En el caso de las y los agentes de la policía, este derecho cobra especial relevancia dada la naturaleza de la función policial, la cual implica el contacto directo con la ciudadanía, en especial con poblaciones en situaciones de riesgo, discriminación y/o vulnerabilidad, así como con grupos o individuos para los que se requiere usar la fuerza, en coyunturas que ponen en riesgo la vida o la integridad personal de las y los ciudadanos, así como de la propia policía; en general, implica el desarrollo de funciones que suponen un nivel razonable de cultura y conocimientos teóricos, así como las habilidades necesarias para la conciliación, la mediación social, el manejo diestro de armas, vehículos y equipo especializado. En este sentido, el derecho a la educación asume, por tanto, una dimensión específica e integral, en sus modalidades de formación, capacitación, actualización, especialización y profesionalización, con la finalidad de que las y los agentes de policía alcancen el perfil cultural, educativo y profesional necesario para el óptimo desarrollo de sus funciones.

211. *Obligaciones negativas.* La SSPDF está obligada a abstenerse de obstaculizar injustificadamente el acceso de las y los agentes de policía, a las oportunidades de formación, capacitación, actualización o profesionalización que ofrece la institución a través del Instituto de Formación u otras instancias de la propia Secretaría. No debe obstaculizar o negar el acceso a la participación o asistencia de las y los policías a eventos culturales y educativos que enriquezcan su formación personal.

212. *Obligaciones positivas.* La SSPDF está obligada a definir los perfiles profesionales, educativos y culturales que se requieran para ser policía en cada uno de los niveles y jerarquías de la carrera policial, y en consecuencia, a diseñar e impartir los cursos de formación, capacitación, actualización y profesionalización que sean necesarios para alcanzar dichos perfiles. Debe también garantizar que los mecanismos de acceso a esos cursos sean igualitarios y que los criterios principales de acreditación sean de orden académico. Está obligada también a certificar al cuerpo docente para garantizar que posee el nivel académico requerido para impartir y evaluar los cursos. La SSPDF debe además, buscar la especialización de la policía, en general, para que obtenga conocimientos y desarrolle habilidades para el trato respetuoso de poblaciones que están en situación de riesgo, discriminación y/o vulnerabilidad

213. Deberá fomentar o intensificar de manera continua y supervisada la educación de las y los policías para el adecuado desempeño de su labor policial y su desarrollo personal. Se deberá garantizar que la educación sea igualmente accesible a las y los policías, por cuantos medios sean apropiados.

➤ Derecho a un nivel de vida adecuado

214. *Formulación general.* Es el derecho de toda persona a contar con los recursos suficientes para satisfacer las necesidades básicas de alimentos, ropa y vivienda, que le permitan desarrollarse física, mental, espiritual y moralmente y a participar en la vida diaria de la sociedad.

215. *Aplicación al ámbito policial.* Los y las policías tienen derecho a recibir una remuneración que sea proporcional al servicio que prestan y al riesgo que dicho servicio supone, y que sea suficiente para

satisfacer las necesidades básicas para que tengan un nivel de vida razonable y digno. En el mismo sentido, tienen derecho a recibir de la SSPDF, prestaciones y beneficios que les permitan, a ellas, ellos y sus familias, desarrollarse física, mental, espiritual y moralmente, incrementar su patrimonio, y asegurar su salud, su vida y sus bienes.

216. *Obligaciones negativas.* La SSPDF debe evitar la afectación injustificada del salario y prestaciones de las y los policías en detrimento de su calidad de vida. De igual forma, tiene la obligación de evitar prácticas que afecten la calidad de vida de sus agentes.

217. *Obligaciones positivas.* La SSPDF debe gestionar lo necesario ante las instancias respectivas para proporcionar a sus policías remuneraciones justas y suficientes para garantizarles un nivel de vida razonable y digno, así como las prestaciones y beneficios que coadyuven al mejoramiento del patrimonio de ellas, ellos y sus familias. Debe igualmente, promover lo necesario para asegurar la vida, la salud y los bienes de las y los agentes policiales y de sus familias. En el ámbito de sus atribuciones, también debe procurar el presupuesto que se requiera para crear programas de vivienda digna y próxima para las y los agentes policiales.

➤ Derecho al trabajo

218. *Formulación general.* Es el derecho de toda persona de desempeñar una actividad lícita libremente escogida o aceptada y remunerada que le permita obtener los medios y recursos que le den la posibilidad de llevar una vida digna y decorosa.

219. *Aplicación al ámbito policial.* En particular, las y los agentes de policía tienen derecho a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. La parte relacionada con condiciones satisfactorias se relaciona estrechamente con los contenidos argumentados para el derecho a un nivel de vida adecuado. Lo relativo a la equidad en las condiciones laborales remite, por su parte, al acceso igualitario e incondicionado a las prestaciones y beneficios laborales que ofrece la SSPDF a todas y todos sus agentes.

220. La relevancia de este derecho se acrecienta, porque con frecuencia las relaciones de subordinación y obediencia son propicias al establecimiento de *filias* y *fobias* que se constituyen facilidades u obstáculos para que agentes de la policía en lo particular, tengan acceso a condiciones laborales que deben ser iguales para todas y todos.

221. *Obligaciones negativas.* La SSPDF debe evitar que las normas, políticas y prácticas institucionales generen acceso desigual a las condiciones laborales que rigen para todo el personal policial. Debe erradicar cualquier condición que genere injustificadamente preferencias o desigualdades entre las y los agentes policiales. En el mismo sentido, está obligada a evitar, al máximo posible, la discrecionalidad relativa al acceso a dichas condiciones.

222. *Obligaciones positivas.* La SSPDF está obligada a establecer, o en su caso modificar, normas, políticas y prácticas institucionales que generen equidad en el acceso a las condiciones laborales de todas y todos sus agentes policiales. Tiene obligación, asimismo, de instaurar y justificar normas, políticas y prácticas institucionales que generen discriminación positiva para las y los agentes que así lo requieran.

➤ Derecho a la salud

223. *Formulación general.* Todas las personas tienen derecho a disfrutar del más alto nivel de bienestar físico, mental y social con miras a gozar de una vida digna. Este derecho incluye el acceso a la atención médica integral de calidad, la accesibilidad a los servicios de salud, a la prevención y tratamiento de enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, derecho a la educación sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, a la total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas, a recibir medicamentos y materiales terapéuticos, al consentimiento informado y a la salud sexual y reproductiva.

224. *Aplicación al ámbito policial.* Por la naturaleza de las corporaciones policiales, la salud de sus miembros constituye una condición necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones, tanto a nivel preventivo, como en los casos en los que es necesario restablecerla. Las y los policías tienen derecho a recibir la atención médica y psicológica que les permita mantenerse en condiciones físicas y mentales óptimas para su trabajo, así como la que se requiera para atender de manera oportuna y adecuada accidentes o incidentes que, relacionados con el desempeño de su trabajo, pongan en riesgo su vida o su salud.

225. *Obligaciones negativas.* Abstenerse de negar, restringir u obstaculizar el acceso a los servicios de salud, o la atención médica a los que tengan derecho las y los policías, en el momento y a través de los medios que sean necesarios.

226. *Obligaciones positivas.* La SSPDF está obligada a garantizar el acceso igualitario y gratuito de las y los agentes de la policía a los servicios de salud de primero, segundo y tercer nivel. Para ello debe promover lo necesario para que la instancia respectiva gestione que tales servicios tengan la capacidad y calidad necesarias para atender de manera preventiva, de emergencia, de manera ambulatoria y en internamiento, los padecimientos que afecten la salud de las y los policías. En los términos fijados por la ley, debe garantizar el acceso a los servicios de salud también para sus dependientes directos, en los términos que fije la ley.

227. La SSPDF debe hacer lo necesario para que se estudien los efectos que en el mediano y largo plazo puede tener la función policial en la salud de las y los policías y para que sean tratadas las enfermedades y padecimientos profesionales a los que estén expuestos. Debe procurar también campañas de prevención de enfermedades epidémicas y endémicas, así como programas de educación, prevención y atención de la salud sexual y reproductiva. Especial énfasis requiere la atención preventiva y la intervención médica y psicológica en padecimientos relacionados con el consumo de alcohol y drogas. De igual forma, es obligación de la SSPDF establecer programas de higiene en las instalaciones policiales, en especial en internados, cocinas, baños y lugares destinados al arresto de personas.

228. La SSPDF también está obligada a crear programas destinados a atender las emergencias que, con motivo de la función, se presenten en materia de salud física y psicológica; especialmente frente a situaciones que produzcan discapacidades físicas o emocionales temporales o permanentes.

III. Reporte de hallazgos

A. Carrera policial

229. El subsistema de carrera policial constituye uno de los ejes fundamentales en torno al cual se articulan el resto de los procesos que tienen lugar en el seno de la organización policial. Este subsistema comprende los criterios y los procedimientos de ingreso, permanencia y separación del cargo de quienes conforman las corporaciones policiales del Distrito Federal, incluyendo lo referente a ascensos, recompensas y sanciones. Como ha quedado establecido en este mismo informe, el subsistema de carrera policial involucra de manera fundamental los derechos al debido proceso, a la honra y dignidad, a la igualdad ante la ley y no discriminación, a la seguridad jurídica y desde luego al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

1. Marco normativo

230. Un primer hallazgo que podría parecer obvio, pero que como se verá más adelante es absolutamente relevante para el análisis que se realiza en este informe, refiere a la inexistencia de diferencias normativas en los niveles constitucional, legal, reglamentario y de política institucional entre las corporaciones que configuran la Policía del Distrito Federal. Lo anterior se debe a que las tres corporaciones actúan bajo un mismo marco jurídico e institucional que establece formalmente los alcances y los límites de la carrera policial.

231. La carrera policial ha quedado establecida por el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante Constitución federal), y es regulada por la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal (Ley de Seguridad Pública), la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (Ley Orgánica), así como por las Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal (Reglas), emitidas por el jefe de gobierno de la ciudad. La relación entre estas normas, de acuerdo con cada uno de los niveles y subniveles de la carrera, se expresa en los cuadros y diagramas de las siguientes páginas.

2. Establecimiento, definiciones y órgano de operación

232. Como puede apreciarse en el cuadro II.2 (pág. 48), la carrera policial se encuentra, en lo general, armónicamente regulada en términos de lo que ésta significa para las corporaciones policiales, los requisitos que deben exigirse a quienes aspiren a ser miembros de los cuerpos de seguridad pública, las jerarquías y niveles que la componen, los órganos que la operan y los procedimientos generales que se siguen ante dichos órganos.

233. En términos generales hay coincidencia entre la Constitución federal, las leyes locales y las Reglas en lo que se refiere a las definiciones de la carrera policial. Teniendo en cuenta las normas citadas puede afirmarse que la carrera involucra las jerarquías y niveles de la policía, la selección de aspirantes, el ingreso, la formación –que incluye los procesos de evaluación, capacitación, desarrollo y certificación– la permanencia, el desarrollo, el reconocimiento y la separación del servicio de quienes forman parte de ella.

234. En lo que se refiere a los requisitos de ingreso, es claro que la norma rectora es la Ley de Seguridad Pública, a la que remiten las Reglas y que, salvo algunas diferencias, concuerda también con la Ley Orgánica. Al ser las Reglas el instrumento específico para determinar el ingreso a la carrera y desde el momento en el que, para estos fines, se remite a la Ley de Seguridad Pública y no a la Ley Orgánica,

Cuadro III.1 Marco Jurídico de la carrera policial

Ámbito de aplicación	Normas generales		Normas específicas	
	Para todas las policías del país	Para todas las policías del Distrito Federal	Sólo para las corporaciones policiales de la SSPDF	Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial
Normas	CPEUM	Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal	Ley Orgánica de la SSPDF	Policial
Establecimiento	El décimo párrafo del artículo 21, establece las bases para la conformación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, al que asigna, según el inciso a) del mismo párrafo décimo: <i>la regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública.</i>	El artículo 24 mandata el establecimiento de un sistema de carrera policial en cada uno de los cuerpos de seguridad pública, conforme al cual se definen las jerarquías y niveles que lo componen, los requisitos para acceder y la forma de acreditarlos.	El artículo 49 define a la carrera policial como el <i>elemento básico para la formación de los integrantes de la policía a fin de cumplir con los principios de actuación y desempeño. Comprende los requisitos y procedimientos de selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, desarrollo, actualización, permanencia, promoción y separación del servicio, así como su evaluación y es obligatoria para los elementos que conforman los Agrupamientos, servicios y Unidades de Protección Ciudadana.</i>	La regla primera denomina Carrera Policial <i>al ordenamiento de jerarquías y niveles que está orientado a establecer las condiciones de profesionalización necesarias para regular el ingreso, permanencia, promoción y desarrollo de los elementos de la Policía del Distrito Federal.</i>
Requisitos	El inciso b) del décimo párrafo del artículo 21 asigna al SNSP el establecimiento de bases de datos criminalísticos y de personal para las instituciones de seguridad pública y determina que <i>ninguna persona podrá ingresar a las instituciones de seguridad pública si no ha sido debidamente certificado y registrado en el sistema</i>	El artículo 26 exige nueve, como requisitos mínimos de ingreso: <i>Ser ciudadano mexicano por nacimiento y en pleno goce y ejercicio de sus derechos Ser de mayoría buena conducta y reconocida solvencia moral Poder el grado de escolaridad mínimo de secundaria preparatoria en el caso de la Policía del Distrito Federal y de preparatoria en el caso de Policía Judicial. No tener antecedentes penales, ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso Constar con la edad y con el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesario para realizar las actividades policíales. No haber uso de sustancias psicoactivas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares. No padecer alcoholismo Tener acreditado el Servicio Militar Nacional y No estar suspendido, ni haber sido destituido o inhabilitado del mismo u otro cuerpo policial.</i>	El artículo 50 prácticamente repite los mismos requisitos que la SSPDF, pero añade uno más, bajo el numeral IX y modifica los señalados en aquél ordenamiento con los numerales I, IV y IX, según se expone enseguida: <i>I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno goce y ejercicio de sus derechos y no adquirir otra nacionalidad (f) II. No haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de delito doloso o por delito culposo calificado como grave, ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso (f) IX. Aprobar el proceso de selección, evaluación y el curso de formación básica, en los términos de las disposiciones aplicables X. No estar suspendido, ni haber sido destituido o inhabilitado de ningún cuerpo de seguridad pública, ni como servidor público, en los términos de las normas aplicables.</i>	La regla décima tercera remite a los requisitos de ingreso del artículo 26 de la LSPDF y establece como mecanismo de acreditación de la buena salud, un examen médico practicado por la SSP, tener entre 18 y 29 años de edad y contar con una estatura mínima de 1.55 para mujeres y 1.65 para los hombres.
Jerarquías y niveles				La regla <i>segunda</i> determina las siguientes jerarquías y niveles: I. Policías I.1. Policía I.2. Policía Tercero I.3. Policía Segundo I.4. Policía Primero II. Oficiales II.1. Suboficial II.2. Segundo Oficial II.3. Primer Oficial III. Inspectores III.1. Subinspector III.2. Segundo Inspector III.3. Primer Inspector IV. Superintendentes IV.1. Segundo Superintendente IV.2. Primer Superintendente

Cuadro III.1 Marco Jurídico de la carrera policial (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales		Normas específicas	
	Para todas las policías del país	Para todas las policías del Distrito Federal	Sólo para las corporaciones policiales de la SSPDF	Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial
Normas	CPEUM	Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal	Ley Orgánica de la SSPDF	Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial
Órganos de operación		El artículo 25 establece que la operación de la carrera queda a cargo de una <i>Comisión Técnica de Selección y Promoción</i> , autónoma en su funcionamiento y con <i>las más amplias facultades para examinar a los elementos, sus expedientes y hoja de servicio</i> . Remite su integración y funcionamiento a las REOSCT.	El artículo 47 sólo refiere que los órganos responsables de <i>operar el sistema de carrera policial</i> deb en atenderse a lo establecido el capítulo correspondiente a la carrera dentro de la LOSSPDF y a lo dispuesto en la LSPDF.	La regla <i>Tercera</i> establece que la operación del Sistema de Carrera Policial estará a cargo de la <i>Comisión Técnica de Selección y Promoción para la Policía del Distrito Federal</i> . La regla <i>Cuarta</i> define sus funciones: 1. Expedir las convocatorias para el ingreso de aspirantes, así como las relativas a los concursos de promoción, señalando las plazas a cubrir y los requisitos necesarios para ocuparlas 2. Seleccionar dentro de los egresados del curso básico de formación policial a aquellos que cumplan con los requisitos necesarios para ocupar las plazas vacantes 3. Seleccionar entre los elementos a ocupar las plazas vacantes de nivel superior, a aquellos que cumplan los requisitos establecidos 4. Realizar la evaluación de las actividades desempeñadas por todos los elementos de la Policía del Distrito Federal, al menos una vez al año. 5. Establecer las relaciones de coordinación que se requieren para conocer la existencia de recursos presupuestales necesarios para aplicar nuevos ingresos y promociones, y 6. Construir subcomisiones para realizar tareas específicas. La regla <i>Septima</i> define que en su integración participen ocho personas, todas pertenecientes a la SSPDF y siete de ellas con derecho a voto: El titular de la SSPDF, quien preside (1) Los subsecretarios de Seguridad Pública, de Apoyo Institucional y Policías Complementarias, y de Participación Ciudadana y Prevención del Delito (3) El Coordinador General de Administración y Apoyo (1) El Director General del Instituto Técnico de Formación Policial (1), y Dos policías prestigiados, un hombre y una mujer, con jerarquía de inspector, designados por el Jefe de Gobierno del DF a propuesta del titular de la SSPDF, y Un Secretario Técnico designado por el Presidente de la Comisión, con voz pero sin voto (1). Representante de la Secretaría de Gobierno y de la Oficialía Mayor (2).
Procedimientos generales del órgano de operación				Las reglas <i>Sexa a Décima Segunda</i> fijan criterios para el funcionamiento de la <i>Comisión Técnica de Selección y Promoción</i> . En síntesis: El Presidente convoca al menos una vez al mes, aunque puede convocar a sesiones extraordinarias. El quórum requerido para sesionar es de la mitad más uno de los miembros con derecho a voto Las resoluciones deben fundarse y motivarse, son tomadas por mayoría simple de votos y en caso de empate, el Presidente tiene voto de calidad. Las resoluciones ponen fin al procedimiento y, los asuntos a que estas se refieran pueden presentarse ante la Comisión sólo mediante nuevo procedimiento, siempre que al menos haya transcurrido un año de la fecha de notificación de la resolución de que se trate. Al presidente toca convocar, presidir y dirigir las sesiones; someter a votación los asuntos, autorizar las actas y ordenar las notificaciones de las resoluciones En caso de ausencia, su lugar es ocupado por el Subsecretario de Seguridad Pública Al Secretario toca integrar y custodiar los expedientes de los asuntos de los que conozca la Comisión, dlaborar el orden del día y las actas correspondientes; enviar a los integrantes la convocatoria a sesión, con tres días de anticipación, con el orden del día y la minuta de la sesión anterior para validación, apoyar a la Comisión en sus sesiones con la documentación que se requiera, expedir copias certificadas de los documentos que obren en los archivos de la Comisión, a requerimiento de la autoridad competente o a solicitud de quien demuestre interés jurídico y otras funciones que le encomiende la Comisión. A los miembros de la comisión les toca asistir personalmente o enviar a un suplente, intervenir y cumplir con los acuerdos tomados y las demás que les encomiende la Comisión.

es claro que las diferencias entre estos ordenamientos quedan sin efecto, lo que hace de esas diferencias, poco significativas.

235. Como se puede ver en el cuadro III.1, la mayoría de estos requisitos son objetivos y verificables; sin embargo, algunos de ellos aparecen como extremadamente subjetivos y, por ende, de no fácil acreditación. Tal es el caso de la *notoria buena conducta y reconocida solvencia moral*, establecida en el párrafo II del artículo 26 de la Ley de Seguridad Pública, y de los perfiles *ético y de personalidad*, a los que se refiere el texto del párrafo V, del mismo artículo y ordenamiento. En ambos casos, la elevada subjetividad que implican estos requisitos motiva espacios muy abiertos de discrecionalidad. Contrasta frente a ellos, que las Reglas introduzcan criterios para la acreditación de la buena salud, objetivándola en un certificado médico, en la edad y la estatura, y que ello definitivamente no ocurra respecto de otros requisitos que, como los señalados, necesitarían de parámetros más claros de acreditación.

236. En lo que se refiere a las jerarquías y niveles, la norma que los establece son las Reglas, que en tanto que ausente cualquier otra definición en las normas superiores, se constituyen en la determinante en este rubro, que por su naturaleza, no representa mayor problema.

237. El tema del órgano de operación de la carrera policial también presenta problemas de objetividad. Como puede verse, tanto la Ley de Seguridad Pública, como la Ley Orgánica y las Reglas, coinciden en que es la *Comisión Técnica de Selección y Promoción para la Policía del Distrito Federal* el órgano encargado de la carrera policial. Sin embargo, las Reglas, al definir su conformación, dejan al descubierto la amplia capacidad de operación que, dentro de la Comisión, tiene el secretario de Seguridad Pública, quien la preside. Ello se desprende, por una parte, de la propia conformación de este órgano, al que pertenecen en su totalidad miembros de la Secretaría. No es difícil desprender las razones por las cuales es legítimo dudar de la autonomía que le confiere el artículo 25 de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.

238. De hecho, el tema de la conformación se agrava si se tiene en cuenta la manera en la que se toman las decisiones, que son remitidas a un sistema de votaciones de mayoría simple, donde, en caso de empate, el presidente tiene un voto de calidad.

239. En este punto es posible arribar a una primera conclusión en lo que se refiere al marco jurídico del subsistema de carrera policial, y es que, la existencia de requisitos subjetivos y el papel predominante que juega el secretario de Seguridad Pública dentro de la Comisión Técnica de Selección y Promoción para la Policía del Distrito Federal, constituyen elementos de incertidumbre que ponen en riesgo los derechos a la seguridad jurídica y al debido proceso de quienes aspiran a ingresar a la Policía del Distrito Federal.

3. Ingreso

240. El marco normativo para el ingreso a la Carrera Policial tiene como referente principal el artículo 21 constitucional y se decanta en la Ley de Seguridad Pública, en la Ley Orgánica, y de modo particular en las Reglas (véase cuadro III.2). En lo general, la relación entre estas normas, en lo que se refiere al ingreso a la carrera, también es armónica. Una interpretación integral de estas normas permite definir el procedimiento de ingreso de acuerdo con el diagrama III.1.

Cuadro III.2 Marco jurídico de ingreso a la carrera policial

Normas generales		Normas específicas	
Para todas las policías del país		Sólo para las corporaciones policiales de la SSPDF	
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos		Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal	
Para todas las policías del Distrito Federal		Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal	
Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal		Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal	
<p>Normas</p> <p>Ingreso</p>	<p>El inciso b) del párrafo décimo del artículo 21 establece que ninguna persona puede ingresar a las instituciones de seguridad pública si no ha sido debidamente certificado y registrado en el Sistema Nacional de Seguridad Pública.</p>	<p>De acuerdo con el artículo 27, los aspirantes seleccionados cursan el nivel de formación básica con los apoyos y beneficios necesarios para desarrollar en forma digna y eficiente su formación.</p> <p>El artículo 28 establece que <i>la Comisión Técnica de selección y Promoción elegirá de entre los egresados del curso de formación básica a aquellos que de acuerdo a una evaluación objetiva, cumplan los requisitos necesarios para ocupar las plazas vacantes.</i></p> <p>También dice que el Sistema de Carrera Policial determinará las jerarquías y niveles a los que podrán ingresar aquellas personas ajenas a la corporación que cubriendo determinados requisitos profesionales o académicos, acrediten el curso de formación correspondiente.</p>	<p>El artículo 48 establece que los aspirantes que cumplen con los requisitos de ingreso y que egresan satisfactoriamente del curso básico de formación policial ingresan con una designación provisional por dos años, y que, al concluir ese periodo, deben ser nuevamente evaluados; en caso de aprobar esta nueva evaluación se les expide el nombramiento definitivo con el cual forman parte de la carrera policial.</p>
		<p>La regla <i>Décima Quinta</i> establece que los aspirantes que hayan proporcionado todos los documentos con los que acredite los requisitos de ingreso deben someterse durante cuatro semanas a un proceso para la selección de alumnos becarios. Durante el proceso son sometidos a exámenes médicos, pruebas de aptitud, destreza y adaptación física, así como entrevistas para acreditar el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales.</p> <p>La regla <i>Décima Sexta</i> dice que es la SSPDF la que deberá obtener ante las instancias correspondientes las constancias relativas a que los aspirantes carecen de antecedentes penales, que no están sujetos a proceso penal por delito doloso, ni suspendidos, destituidos o inhabilitados en el mismo u otro cuerpo.</p>	<p>La regla <i>Décima Séptima</i> establece que el tiempo que dure el proceso de selección no implica relación laboral entre los aspirantes y el GDF; también dice que los alumnos <i>que sean admitidos para efectuar cursos de formación policial deberán firmar carta compromiso en la que se establezca que para el caso de ser admitidos para ocupar las plazas vacantes en la policía, deberán servir a la Policía del Distrito Federal dos años como mínimo en el servicio.</i></p> <p>La regla <i>Décima Octava</i> determina que el aspirante que resulte seleccionado ingresará al curso de formación básica, adquiriendo la calidad de becario del Instituto Técnico de Formación Policial, lo que le da derecho a recibir un uniforme, equipo complementario, material didáctico, alimentación y los apoyos que establece la regla Vigésimo Primera, a saber:</p>

Cuadro III.2 Marco jurídico de ingreso a la carrera policial (*continuación*)

Ámbito de aplicación	Normas generales		Normas específicas
	Para todas las policías del país	Para todas las policías del Distrito Federal	
Normas	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal	<p>Sólo para las corporaciones policiales de la SPDF</p> <p>Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal</p> <p>Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial</p> <p>Durante la etapa académica, alojamiento y una ayuda económica semanal de once días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal, sin que ello implique relación laboral con el GDF</p> <p>Durante la etapa de instrucción activa, la ayuda económica asciende a catorce días de salario mínimo, sin que ello implique relación laboral con el GDF.</p>
Procedimientos específicos de ingreso y adscripción			<p>El artículo 52 establece que los elementos de la policía serán adscritos a las diversas unidades, agrupamientos y servicios considerando su jerarquía, nivel y especialidad.</p> <p>Las reglas <i>Vigésima Segunda</i> a <i>Vigésima Quinta</i> determinan las condicionantes específicas para el ingreso a la Policía del Distrito Federal. Así, la permanencia en los cursos de formación está condicionada a superar las evaluaciones periódicas determinadas en los programas de formación policial, a presentar un aprovechamiento deficiente, indisciplina o una <i>causa grave</i>. También se establece como condicionante para el reintegro al ITFP no haber abandonado injustificadamente sus estudios, causando baja por aprovechamiento deficiente, indisciplina o reprobación del curso básico. El ITFP propone a la Comisión a los alumnos más sobresalientes con el objeto de que ingresen al nivel correspondiente, siempre que hayan obtenido calificaciones mayores a 9.5. La Comisión acepta de entre los egresados del curso básico, con base en la revisión de expedientes, antecedentes escolares y aprovechamiento del curso, a quienes ingresaran al nivel de Policía. Si el egresado cuenta con bachillerato o equivalente puede ingresar al nivel de Suboficial, y si cuenta con licenciatura, previa al curso de formación policial, puede ingresar al nivel de Subinspector.</p>

Cuadro III.2 Marco jurídico de ingreso a la carrera policial (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales		Normas específicas	
	Para todas las policías del país	Para todas las policías del Distrito Federal	Sólo para las corporaciones policiales de la SSPDF	Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial
Normas	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal	Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal	Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial
Vías alternas de ingreso y reintegro		El segundo párrafo del artículo 28 establece que <i>el sistema de carrera policial determinará las jerarquías y niveles a los que podrán ingresar aquellas personas ajenas a la corporación que, cubriendo determinados requisitos profesionales o académicos, acrediten el curso de formación correspondiente.</i>	Conforme al artículo 56, en todo procedimiento para cubrir vacantes, además del ascenso por evaluación curricular y concurso de promoción, deberá contemplarse por el órgano encargado de operar la carrera policial, el porcentaje de las plazas a cubrir que podrán ser ocupadas por personas ajenas a la carrera policial que cumplan con los requisitos profesionales respectivos.	La regla Vigésimo Sexta otorga facultades a la Comisión para determinar el ingreso, previos cursos de formación...ística y los que correspondan- a personas con experiencia en otras policías con jerarquía y nivel similar a los establecidos para la Policía del Distrito Federal, al nivel inmediato inferior al que hubieren ocupado, si su antigüedad en el servicio policiaco es por lo menos igual a la exigida por las reglas para el nivel o jerarquía de que se trate. La regla Vigésimo Octava, por su parte, permite el reintegro al nivel inmediato inferior al que ocupaban a los policías que se hubieren retirado voluntariamente del servicio, siempre que reúnan los requisitos de la LSPDF, si no son mayores de 35 años y previa revisión de su expediente a cargo de la Comisión, acrediten el curso básico de formación policial o los cursos de actualización que correspondan en caso de haber estado fuera del servicio más de dos años. Sin embargo prohíbe el reintegro de policías retirados que hubiesen laborado para empresas de seguridad privada.

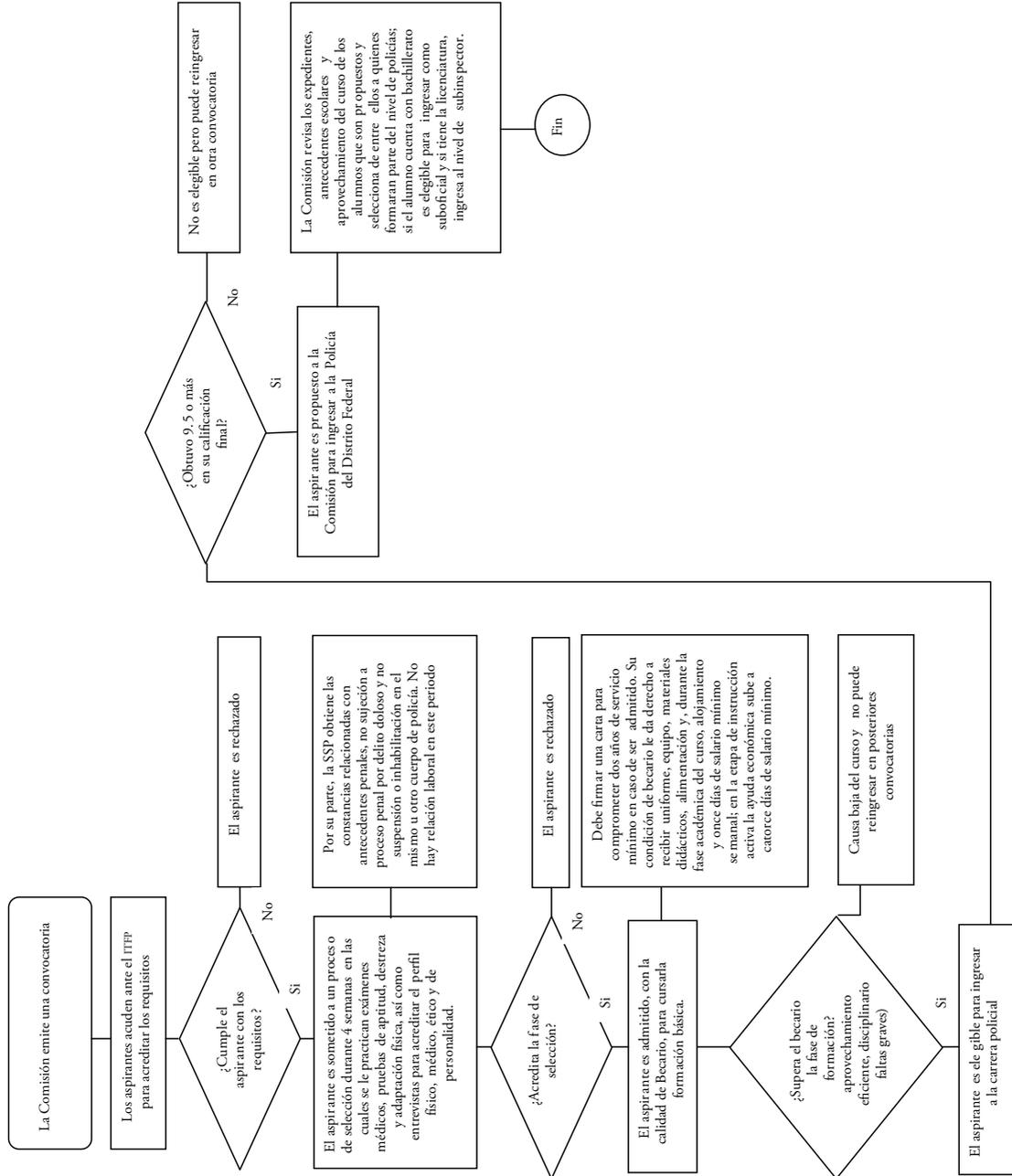
241. Desde el punto de vista formal, el procedimiento de ingreso no presenta problemas. Están claros los mecanismos: la Comisión convoca, los aspirantes acreditan los requisitos que están en la Constitución y en la Ley de Seguridad Pública, se presentan a los exámenes y si superan esta fase, ingresan al curso básico para policías. Durante el curso, los aspirantes deben demostrar un aprovechamiento eficiente, buena conducta y deben evitar cometer faltas graves; ello les garantiza la permanencia en el curso, de lo contrario (o bien, si abandonan el curso sin justificación) son dados de baja, condición que no les permite reingresar en posteriores convocatorias. Para ser elegible a una plaza en la Policía del Distrito Federal, deben obtener una calificación final en el curso básico de 9.5 o mayor, lo que garantiza que el Instituto Técnico de Formación Policial los proponga a la Comisión; si no la obtienen, las normas no son claras pero se entiende que no son propuestos y que pueden intentar el reingreso en una convocatoria posterior. Finalmente, la Comisión designa a quienes, en función de su expediente, sus antecedentes escolares y aprovechamiento, serán designados, ya sea como policías si no tienen el bachillerato, como suboficiales si lo poseen, o como subinspectores si además tienen la licenciatura. En este punto las Reglas no abundan sobre el tipo de nombramiento que obtienen los egresados una vez que han sido seleccionados por la Comisión, pero de acuerdo con la Ley Orgánica, el nombramiento que obtienen después del curso es provisional y dura dos años, lo que es congruente con la carta compromiso de la que sí habla la *Decimoséptima* de las Reglas. En todo caso, la Ley Orgánica afirma que al término de esos dos años, superar una nueva evaluación les daría el nombramiento definitivo.

242. Aun cuando el proceso, en términos de lo que señala la ley, aparece razonablemente formalizado, quedan espacios que nuevamente dejan lugar a la discrecionalidad. En primer lugar, como se ha señalado con anterioridad, no se aclaran los parámetros que son tomados en cuenta en las entrevistas de evaluación para determinar la *notoria buena conducta y reconocida solvencia moral*, ni los perfiles *ético y de personalidad* que debe acreditar el aspirante, lo que deja en manos de los entrevistadores la valoración de estos requisitos.

243. Si el aspirante logra superar esa etapa de selección, durante la formación, en términos generales, los criterios de permanencia están claros, y aun cuando se abre una duda frente a lo que las Reglas refieren cuando se habla de *falta grave* como causal de baja de un alumno durante el curso, su definición se encuentra en la Ley Orgánica, que la define como la ausencia a las evaluaciones o exámenes médicos, físicos, psicológicos, psiquiátricos, toxicológicos, de entorno social y situación patrimonial, poligráficos y demás que determine el secretario, o bien su negativa a hacerlo.

244. Finalmente, es hasta el momento en el que el Instituto Técnico de Formación Policial hace la propuesta de alumnos destacados a la Comisión en el que se aprecia objetividad en el proceso, pues a partir de ahí, la Comisión determina quiénes ingresan, a través de la evaluación de sus antecedentes escolares, de sus expedientes y de su desempeño. Nuevamente cobra relevancia la conformación de la Comisión, que deja en el secretario –y eventualmente en el subsecretario de Seguridad Pública– un amplio margen para orientar las resoluciones finales de ese órgano. Cabe señalar, sin embargo, que gracias a las Reglas, ese ámbito discrecional queda constreñido a la selección de los nuevos miembros para cada uno de los niveles a los que es posible ingresar –a saber, policía, suboficial y subinspector– porque en cada caso hay requisitos específicos de escolaridad que no permitirían nombramientos a puestos superiores de quienes no los acrediten fehacientemente.

Diagrama III.1 Proceso de ingreso a la Policía del Distrito Federal



4. Vías alternas de ingreso

245. Existe, por otro lado, una vía alterna de ingreso que permite que personas ajenas a la Policía del Distrito Federal se incorporen a ella. El fundamento está en el artículo 28 de la Ley de Seguridad Pública y en el artículo 56 de la Ley Orgánica. Los numerales vigésimo sexto y vigésimo octavo de las Reglas regulan el procedimiento respectivo. En principio, las personas que deseen ingresar deben tener experiencia como policías en otras corporaciones, cursar los niveles de formación básica y demás que correspondan, cumplir con los requisitos legales y tener la antigüedad en el servicio policial requerida por las Reglas para el nivel jerárquico inferior al que tenían, que es al que pueden ingresar. Por otra parte, es requisito constitucional estar registrado y certificado por el Sistema Nacional de Seguridad Pública.

246. También es posible, para un policía que se hubiere retirado del servicio en la Policía del Distrito Federal, reingresar a la corporación al grado inmediato inferior al que tenía al salir de ésta, siempre que reúna los requisitos constitucionales y legales, tenga menos de 35 años y, previa revisión de su expediente, acredite el curso básico de formación policial y, en caso de haber estado más de dos años fuera del servicio, los cursos de actualización que se requieran.

5. Permanencia

247. En lo que se refiere a la permanencia dentro de la carrera policial, sólo la Ley Orgánica tiene disposiciones expresas. Enlistadas en el artículo 51, se trata básicamente de los requisitos que se exigen para el ingreso a la corporación; se añade a ellos la necesidad de participar en los programas de formación y actualización profesional a los que sean convocados y aprobar los procesos de evaluación y cursos respectivos, participar en los sistemas de ascenso a los que sean convocados, someterse y aprobar las

Cuadro III.3 Requisitos para permanecer dentro de la Carrera Policial

Ámbito de aplicación	Sólo para las corporaciones policiales de la SSPDF
Norma	Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal
Permanencia	<p>El artículo 51 establece, como requisitos para permanecer en la Policía los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No adquirir nacionalidad distinta a la mexicana 2. Observar notoria buena conducta y contar con reconocida solvencia moral 3. No haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de delito doloso, o por delito culposo calificado como grave por la ley, ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso. 4. Contar con la edad y con el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales. 5. Participar en los programas de formación y actualización profesional a que sean convocados y aprobar los procesos de evaluación y cursos respectivos 6. Participar en los sistemas de ascenso a los que sean convocados 7. Someterse y aprobar las evaluaciones del desempeño 8. Someterse y aprobar las evaluaciones que se realicen para comprobar la conservación de los requisitos de ingreso y permanencia. 9. Practicarse y aprobar los exámenes médicos, físicos, psicológicos, psiquiátricos, toxicológicos y demás que señalen las disposiciones aplicables 10. No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares. 11. No padecer alcoholismo y 12. No estar suspendido, ni haber sido destituido o inhabilitado de la policía ni como servidor público, en los términos de las normas aplicables. <p>Por su parte, el segundo párrafo del artículo 54 dispone que para permanecer al servicio de la SSPDF dentro de la carrera policial, <i>los interesados deberán participar en los programas de formación y actualización profesional, para lo cual, mandata al órgano responsable de la formación policial a difundir en todas las instalaciones de la Secretaría los cursos a su cargo.</i></p> <p>El artículo 58 mandata a la SSPDF a determinar las características, términos, modalidades y periodicidad con la que deben practicarse evaluaciones a todos los elementos de la Policía, a fin de comprobar los requisitos de ingreso y permanencia, así como el cumplimiento de los perfiles necesarios para realizar las actividades policiales. También otorga al Secretario la facultad para determinar la periodicidad con la que debe efectuarse la evaluación del desempeño.</p> <p>Expresamente establece la obligatoriedad de someterse a exámenes médicos, físicos, psicológicos, psiquiátricos, toxicológicos, de entorno social, situación patrimonial, poligráficos y demás que señalen otras disposiciones aplicables o el Secretario. En caso de negativa o no presentación sin causa justificada, dispone que se tengan por no aprobadas dichos exámenes, lo que se considera falta grave a los principios de profesionalización y de observancia de las normas de disciplina y orden previstos en el LSPDF, lo que es causal de destitución.</p>

evaluaciones del desempeño y someterse y aprobar las evaluaciones que se realicen para comprobar la conservación de los requisitos de ingreso. Desafortunadamente no hay Reglas, en este caso, que señalen cuáles son los criterios de evaluación del desempeño, ni tampoco quién la efectúa; la Ley Orgánica sólo faculta al secretario para determinar la periodicidad con la que ésta debe hacerse.

6. Ascensos

248. La *regulación* de los mecanismos de ascenso está dada, de igual forma, por la Ley de Seguridad Pública, la Ley Orgánica y las Reglas. Sin embargo, este es uno de los rubros en los que mayor discrecionalidad normativa se observa en lo que se refiere a la carrera policial.

249. De acuerdo con la Ley de Seguridad Pública, el ascenso sólo puede darse al nivel inmediato superior, por una de dos vías posibles: evaluación curricular o concurso de promoción; y aunque se afirma que ello depende de la jerarquía a la que se aspire y de conformidad con la carrera policial, la ley no es útil para saber en qué casos aplica la evaluación y en qué casos el concurso. De hecho, de la redacción del artículo 32, en el que se habla de un procedimiento de evaluación, podría desprenderse que, de ser esa evaluación la curricular, no se trata de vías alternas, sino complementarias, lo que no permite determinar si, finalmente, existe la posibilidad de ascender sólo por evaluación curricular, sin someterse al concurso. Desafortunadamente, ni la Ley Orgánica ni las Reglas ofrecen respuesta a esta situación.

250. Frente a ello, dos interpretaciones son posibles: por una parte, que la evaluación a la que se refiere el artículo 32 de la Ley de Seguridad Pública es diferente de la evaluación curricular, lo que haría de la primera un insumo para el concurso de promoción, dejando sin regulación alguna al procedimiento de ascenso por evaluación curricular; la segunda interpretación posible es que se trata de la misma evaluación, lo que haría de los dos procedimientos uno solo.

251. La primera interpretación se apoya en los contenidos que la Ley de Seguridad Pública otorga al concepto de *evaluación* utilizado en el artículo 32. Como puede apreciarse, por el tipo de cuestiones que son valoradas, se trata más bien de una especie de evaluación de desempeño, realizada sobre la información que el jefe inmediato aporta en torno a las actividades de la o el agente policial. En todo caso, la evaluación a la que se refiere este artículo es anual y la realiza la Comisión al menos una vez al año, a través de un cuestionario que llenan los jefes inmediatos superiores en los que informan sobre las actividades desarrolladas por su personal, la eficacia de sus servicios, el comportamiento ético profesional, el grado de dedicación, el empeño mostrado, así como, en su caso, las sanciones que les fueron impuestas. Por otra parte, la Ley de Seguridad Pública dice que la Comisión debe diseñar un sistema de puntos para evaluar el cuestionario, pero no dice si ese sistema es estandarizado o se construye con cada proceso de evaluación. Finalmente dice que esta evaluación debe tomarse en cuenta en los concursos de promoción.

252. La segunda interpretación propone en cambio la evaluación que se plantea en el artículo 32 es la evaluación curricular, lo que haría pensar que al menos una vez al año, conocidos los resultados de ese procedimiento, tendría que haber ascensos sólo como efecto de esa evaluación y de modo independiente a los que se realizaran vía concurso.

253. En todo caso, lo que destaca es que, visto desde la ley, no queda claro el procedimiento de ascensos.

Cuadro III.4 Ascensos

Ámbito de aplicación	Normas generales	Normas específicas	
Normas	Para todas las policías del Distrito Federal LSPDF	Sólo para las corporaciones policiales de la SSPDF LOSSPDF	Reglas para la aplicación de correctivos disciplinarios en la policía del Distrito Federal
Ascensos	El artículo 29 dispone que el ascenso de un integrante de los cuerpos de seguridad sólo puede hacerse al nivel inmediato superior mediante evaluación curricular o concurso de oposición, dependiendo de la jerarquía a la que aspiren y de conformidad con el sistema de carrera policial. El mismo artículo afirma que los mandos superiores a la Policía del Distrito Federal y Judicial son designados por el Secretario o el Procurador y aprobados por el Presidente de la República.	El artículo 55 dice que los elementos que hayan cumplido con el tiempo mínimo de permanencia que determine el ordenamiento respectivo, en una jerarquía o nivel, deberán participar en los sistemas de ascenso a que sean convocados.	La regla Vigésimo Novena establece que, para que un elemento sea promovido al nivel inmediato superior, deberá cubrir los requisitos siguientes: 1. Observar y mantener buena conducta 2. Acreditar los conocimientos y habilidades propios del nivel 3. Tener la antigüedad en el servicio y ocupar el nivel inmediato inferior de acuerdo a la regla Trigésimo Primera.
Procedimientos específicos de ascenso	El artículo 30 señala como factores a tomar en cuenta para la evaluación curricular o el concurso de promoción los siguientes: 1. La conservación de los requisitos de ingreso 2. La escolaridad y la formación 3. La eficacia en el desempeño de las funciones asignadas 4. El comportamiento ético-profesional 5. La antigüedad dentro de la corporación y en la jerarquía y 6. Su conocimiento acerca de los principios fundamentales de la CPEUM y de las garantías individuales y sociales que esta consagra. También dice que es en el Sistema de Carrera Policial donde se considerarán los puntos de mérito o demérito a considerar en los concursos, mediante parámetros objetivos de evaluación. Por su parte, el artículo 31 señala que, de acuerdo con las necesidades de cada corporación, la Comisión expedirá una convocatoria a concurso de promoción, que establecerá las plazas a cubrir en cada jerarquía así como los requisitos de ingreso al curso de promoción respectivo. El artículo 32 dispone que la evaluación de los miembros de los cuerpos de seguridad se realice al menos cada año y que para ello, la Comisión		La regla Trigésimo Primera establece como requisitos para ascender I. A los niveles de Policía, haber concluido y acreditado el curso de promoción correspondiente y: a) Un año mínimo en el servicio para ascender a Policía Tercero b) Dos años mínimo en el servicio y un año en el nivel inmediato anterior, para ascender a Policía Segundo c) Cuatro años mínimo, de los cuales se requiere al menos uno en el nivel inmediato inferior, para ascender a Policía Primero. II. A los niveles de Oficial, acreditar el curso de promoción y de mando correspondiente, el bachillerato o equivalente en el IITFP y a) Siete años mínimo y dos en el nivel inmediato inferior, para ser Suboficial b) Nueve años mínimo y dos en el nivel inmediato inferior, para ser Segundo Oficial c) Once años mínimo y dos en el nivel inmediato inferior, para ser Primer Oficial III. A los niveles de Inspector, poseer el título de licenciatura, acreditar los cursos de especialización profesional y de mando correspondientes y Catorce años mínimo en el servicio y dos en el nivel inmediato inferior para ascender a Subinspector Dieciséis años mínimo y dos en el nivel inmediato inferior para ascender a Segundo Inspector Dieciocho años mínimo y dos en el nivel inmediato inferior para ascender a Primer Inspector

Cuadro III.4 Ascensos (continuación)

Ambito de aplicación	Normas generales	Normas específicas	
Normas	Para todas las policías del Distrito Federal LSPDF	Sólo para las corporaciones policiales de la SSPDF LOSSPDF	Reglas para la aplicación de correctivos disciplinarios en la policía del Distrito Federal
	solicite a los jefes inmediatos superiores de cada elemento un cuestionario tendiente a saber las actividades desarrolladas durante el año, la eficacia de sus servicios, el comportamiento ético profesional, el grado de dedicación, el empeño mostrado, así como las sanciones que le fueron impuestas, en su caso. También mandata que la Comisión diseñe un sistema de puntos para calificar cada cuestionario. Finalmente, determina que los resultados de la evaluación se den a conocer oportunamente y por escrito a cada elemento policial, anexándolos al expediente personal respectivo para ser tomados en cuenta en los cursos de promoción respectivos.		IV. A los niveles de Superintendente, haber concluido y aprobado el curso de mandos medios y superiores correspondientes, haber ejercido el mando operativo y Veintiún años en el servicio, y por lo menos tres en el nivel inmediato inferior; para ser Segundo Superintendente Veinticinco años en el servicio, y por lo menos tres en el nivel inmediato inferior para ser Primer Superintendente.
Mecanismos alternos de ascenso		El Secretario puede, de acuerdo con el artículo 57, determinar el ascenso a nivel o jerarquía inmediata superior de los elementos de la policía que se hubieren distinguido en el desempeño de sus funciones o por acciones relevantes que hubieren realizado con motivo de su cargo.	El párrafo final de la regla Trigesimo Primera establece que, en casos excepcionales, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, a propuesta del Consejo de Honor y Justicia y en atención a la respectiva boja de servicio, determinará la promoción al nivel inmediato superior, del elemento que haya obtenido la condecoración al Valor Policial. LA regla Trigesimo Segunda dispone que el Secretario de seguridad Pública podrá proponer a la Comisión ascensos por evaluación curricular de los elementos que hubiesen realizado hechos sobresalientes en el desempeño de sus funciones.

254. Por su parte, las Reglas tampoco aportan información útil sobre el procedimiento porque se limitan a enunciar requisitos formales para acceder a cada uno de los niveles de la carrera policial. Su utilidad radica, más bien, en generar certeza jurídica que limita las posibilidades de un ascenso rápido a los niveles superiores y en ese sentido, sobre el valor que se otorga a la experiencia en el esquema de carrera de la SSPDF.

255. Cabe señalar también, según se desprende de la parte final del propio cuadro III.4, que la Ley Orgánica prevé la posibilidad de que el titular de la SSPDF otorgue ascensos a los niveles inmediatos superiores como reconocimiento a quienes se hubieren distinguido en el desempeño de sus funciones o por el desempeño de acciones relevantes en su trabajo. Las Reglas reproducen esta facultad del secretario, pero además establecen que el Jefe de Gobierno puede conceder ascensos, a propuesta del Consejo de Honor y Justicia, en los casos de quienes hayan obtenido la *condecoración al Valor Policial*, y en atención a su hoja de servicios.

7. Condecoraciones, estímulos y recompensas

256. La Ley de Seguridad Pública establece disposiciones expresas que determinan tres tipos de condecoración y los motivos que dan lugar a ellas: al Valor Policial, a la Perseverancia y al Mérito (cuadro III.5).

257. La primera pondera el arrojo de las y los agentes de la Policía del Distrito Federal quienes, con riesgo incluso de perder la vida, salvan la de otros o realizan actos heroicos frente a la ciudadanía. Se entiende que esta condecoración es la máxima que puede obtenerse e implica la posibilidad de que, en atención a la hoja de servicios, el jefe de Gobierno otorgue además un ascenso a la jerarquía inmediata superior.

258. La condecoración a la Perseverancia, hace honor a la antigüedad en el servicio, pero la califica aclarando que no basta el paso del tiempo, sino que es necesario haber mantenido un expediente ejemplar. Se otorga a quienes cumplen entre 10 y 30 años de servicio, en intervalos de cinco años.

259. La condecoración al Mérito considera las aportaciones que las y los agentes de la policía hacen a la función policial en términos de innovación tecnológica, de conducta ejemplar en materia de ciencia, artes, deportes o cultura, que enaltezcan el prestigio y dignidad de la policía, o bien por la prestación de servicios sociales a favor de la comunidad que mejoren la imagen de la policía.

260. Además de hacerse acreedores a la condecoración correspondiente, quienes la obtienen adquieren el derecho a ser insaculados para formar parte del Consejo de Honor y Justicia.

261. El artículo 37 remite a reglamentos específicos las características y procedimientos para el otorgamiento de las condecoraciones. Al respecto, cabe señalar que entre las normas que constituyen el marco jurídico de la SSPDF, existen dos ordenamientos que regulan procedimientos relacionados con el otorgamiento de condecoraciones: el Reglamento para la entrega de la medalla al mérito policial a los elementos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, y el Acuerdo por el que se instituye la condecoración a la excelencia policial, que podrá ser otorgada a los elementos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal que cumplan los requisitos establecidos en el presente instrumento.

Cuadro III.5 Condecoraciones, estímulos y recompensas

Ámbito de aplicación	Normas generales
	Para todas las policías del Distrito Federal
Normas	LSPDF
Condecoraciones	<p>Los artículos 33 a 39 establecen las condecoraciones para los cuerpos de seguridad pública:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al Valor Policial, consistente en medalla y diploma, para quienes salven la vida de una o varias personas o realicen las funciones encomendadas por la ley con grave riesgo o peligro para su vida o su salud; en casos excepcionales, en atención a la hoja de servicios, esta condecoración puede implicar que el Jefe de Gobierno del Distrito Federal determine un ascenso a la jerarquía inmediata superior, a propuesta del Consejo de Honor y Justicia. 2. A la Perseverancia, consistente en medalla y diploma, a quienes hayan mantenido un expediente ejemplar y cumplan 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio en la corporación 3. Al Mérito, en los siguientes casos: <ol style="list-style-type: none"> a) Mérito Tecnológico, cuando se invente, diseñe o mejore algún instrumento, aparato, sistema o método de utilidad para los Cuerpos de Seguridad Pública o para el país. b) Mérito Ejemplar, cuando se sobresalga en alguna disciplina científica, cultural, artística o deportiva que enaltezca el prestigio y la dignidad de la Policía, y c) Mérito Social, cuando se distinga particularmente en la prestación de servicios a favor de la comunidad que mejoren la imagen de los Cuerpos de Seguridad Pública. <p>Por otra parte, de acuerdo con el artículo 38, quienes hayan recibido alguna de las condecoraciones referidas en el artículo 37 tienen derecho a ser insaculados para formar parte del Consejo de Honor y Justicia.</p>
Estímulos y recompensas	El artículo 39 de la Ley de Seguridad Pública establece además, sujetos al Decreto de Presupuesto de Egresos, estímulos y recompensas para quienes se hayan distinguido por su asistencia, puntualidad, buena conducta, antigüedad, disposición y eficacia en el desempeño de sus funciones.
Procedimientos específicos para el otorgamiento de estímulos y recompensas	El artículo 37 dispone que las características de las condecoraciones y el procedimiento para su otorgamiento sean establecidas en los reglamentos respectivos.

262. Sobre el Reglamento, se trata de un conjunto de disposiciones de las que se colige que la Medalla al Mérito Policial la otorga la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, a tres mujeres y tres hombres, uno y uno dentro de cada categoría, mediante convocatoria abierta a la ciudadanía, instituciones, OSC, academia y otras instancias interesadas para que propongan candidatos a obtenerla. Esa convocatoria debe ser publicada al menos en dos diarios de circulación nacional y debe aparecer cada año de modo que el periodo para el registro de candidatos se de entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre. También dispone el Reglamento las características de las medallas y los reconocimientos, así como los procedimientos que han de seguirse para la aprobación de la convocatoria y del dictamen correspondiente. Se establecen también criterios generales para el desarrollo de la Asamblea Solemne en la que se impone esta condecoración.

263. Por su parte, el Acuerdo, emitido por el jefe de Gobierno el 18 de abril de 2002 y, según los datos disponibles, vigente a la fecha, establece una condecoración a la *excelencia policial*, que se otorga, en primero y segundo orden, de manera trimestral y a propuesta de la ciudadanía hecha ante el Consejo de Honor y Justicia. La entrega el titular de la Secretaría y con a la condecoración, es posible la entrega de un estímulo económico.

264. La Ley de Seguridad Pública establece además, en su artículo 39, la existencia de estímulos y recompensas que, sujetas al Decreto de Presupuesto de Egresos, se otorgarán a quienes se distingan por su asistencia, puntualidad, buena conducta, antigüedad, disposición y eficacia en el desempeño de sus

funciones. No se establecen, sin embargo, Reglas para la elección de los candidatos ni procedimientos que regulen su entrega.

265. En suma, las y los agentes de la Policía del Distrito Federal pueden obtener en total de siete condecoraciones, según el tipo de acto y la trascendencia que éste tenga para la policía y para la comunidad. Además pueden obtener los estímulos y recompensas que la SSPDF, por las razones que ya se han expuesto.

Cuadro III.6 Condecoraciones

Condecoraciones	Periodicidad	Fundamento	Otorgada por
Valor policial, para quienes salven la vida de una o varias personas o realicen sus funciones con grave riesgo a su vida o salud	Anual	Ley de seguridad Pública del Distrito Federal Regla 31 para la aplicación de correctivos disciplinarios en la policía del Distrito Federal	Jefe de Gobierno a propuesta del Consejo de Honor y Justicia
Perseverancia, para quienes hayan mantenido un expediente ejemplar y cumplan entre 10 y 30 años de servicio	Anual	Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal. Sin regulación secundaria	No se aclara en normas
Mérito Policial, a quienes se distinguen en los campos tecnológico, científico, artístico, deportivo, cultural o social	Anual	Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal Reglamento para la entrega de la medalla al mérito policial	Asamblea Legislativa del Distrito Federal, mediante convocatoria abierta a la ciudadanía.
Excelencia policial en primer orden, a quienes efectúe acciones defensa de la ciudadanía que se traduzcan en un hecho glorioso, excepcional y ejemplar para la corporación y para la comunidad.	Trimestral	Acuerdo por el que se instituye la condecoración a la excelencia policial	Secretario de Seguridad Pública, según informe del Consejo de Honor y Justicia, previa consulta abierta a la ciudadanía
Excelencia policial en segundo orden, a quienes realicen acciones que tengan como consecuencia evitar la pérdida de vidas humanas, o de alta trascendencia e impacto social para lograr el orden público y la seguridad, espontáneamente o por orden superior.	Trimestral	Acuerdo por el que se instituye la condecoración a la excelencia policial	Secretario de Seguridad Pública, según informe del Consejo de Honor y Justicia, previa consulta abierta a la ciudadanía

8. Sanciones

266. Las sanciones a las que se hacen acreedores quienes cometen faltas administrativas dentro de la SSPDF están reguladas en la Ley de Seguridad Pública, en la Ley Orgánica y en un conjunto de Reglas para la Aplicación de Correctivos Disciplinarios en la Policía del Distrito Federal. La Ley de Seguridad Pública establece las sanciones y las describe. Destaca que la ley faculta al superior jerárquico para imponer los correctivos y le otorga tres días hábiles para informar al Consejo de Honor y Justicia de las razones que motivaron el correctivo. También determina este ordenamiento que es quien impone el correctivo –el superior jerárquico, es decir– quien determina la gravedad de las infracciones, según su *prudente arbitrio*.

267. Las sanciones que pueden imponerse, según la Ley de Seguridad Pública son la amonestación, el arresto hasta por 36 horas y el cambio de adscripción; los criterios para determinar la gravedad de la sanción son los siguientes: la conveniencia de suprimir conductas que lesionen la imagen de la policía o que afecten a la ciudadanía, las circunstancias socioeconómicas de la o el agente policial, su nivel jerárquico, antecedentes y condiciones, así como su antigüedad, las condiciones exteriores y medios de ejecución, y la reincidencia en el incumplimiento de sus obligaciones

268. La Ley Orgánica establece el objeto del régimen disciplinario de policía y determina también que no serán sancionados quienes se nieguen a cumplir órdenes ilegales, quienes se conduzcan para

preservar bienes de mayor entidad que el objeto de la obligación que deben cumplir y cuando los mismos hechos hubieren sido conocidos por otra autoridad administrativa.

269. Por su parte, la Reglas son más específicas. Refuerzan por un lado que la amonestación y el arresto pueden ser impuestos por el superior jerárquico, pero establecen que el cambio de adscripción debe resolverlo la Dirección General de Operaciones a propuesta de los jefes de sector o agrupamiento. Además señalan la existencia de otro tipo de sanción no considerada en la Ley de Seguridad Pública, ni tampoco en la Ley Orgánica, que es la suspensión temporal con carácter correctivo. Sobre ésta última determina que es el Consejo de Honor y Justicia el competente para imponerla pero no dice en que casos se impone ni bajo que procedimientos hay que hacerlo.

270. De las Reglas se sigue que es el superior jerárquico el que impone los correctivos disciplinarios, fundando y motivando las razones para hacerlo y especificando el correctivo del que se trate. Una vez impuesto el correctivo, debe notificar al infractor por escrito para que firme de conocimiento, indicando la fecha y hora de su recepción.

271. En caso de arresto, además de lo anterior, el superior debe comunicar en forma verbal al infractor que se presente arrestado por la falta cometida, y a continuación formula y firma la boleta de arresto, en la que debe especificar su duración. Cumplido el arresto, el original de la boleta se entrega al infractor; en él, la persona responsable hace constar que el arresto fue cumplido, anotando la fecha y hora de la liberación.

272. Por otra parte, la Reglas establecen también en qué casos es necesario dar parte al Ministerio Público y en qué otros basta con que la falta cometida sea puesta en conocimiento del Consejo de Honor y Justicia.

273. Desafortunadamente las Reglas no dicen más acerca de la *suspensión temporal con carácter correctivo*, ni tampoco sobre el *cambio de adscripción*. Ello constituye importantes lagunas que afectan la seguridad jurídica del régimen disciplinario.

274. Sobre los recursos con los que cuentan las y los agentes de la Policía del Distrito Federal, la Ley de Seguridad Pública es la única que se pronuncia al respecto. De acuerdo con este ordenamiento, existe un recurso de rectificación que se erige ante el propio Consejo de Honor y Justicia, siempre que sea presentado dentro de los cinco días siguientes a su aplicación. Por su naturaleza, sin embargo, el arresto se consume antes de que el recurso pueda surtir efectos, lo que anula de facto esta posibilidad. El cambio de adscripción, en cambio, puede ser recurrido porque media un lapso entre la solicitud hecha por el Jefe de Sector o Agrupación y la decisión que recae en la Dirección General de Operaciones.

275. La ley dispone que, en caso de proceder, el recurso deja sin efecto el cambio de adscripción lo que supone el regreso de la persona a su adscripción anterior, sin embargo, aclara que el recurso no procede contra cambios que no sean resultado de sanciones, sino que se efectúen por necesidades del servicio.

276. También se establece como recurso la revisión de la decisión del Consejo de Honor y Justicia ante el secretario, mediante escrito que aporte las pruebas y los agravios, quien debe resolver dentro de los diez días hábiles siguientes.

Cuadro III.7 Sanciones

Ámbito de aplicación	Normas generales	Normas específicas	Reglas para la aplicación de correctivos disciplinarios en la policía del Distrito Federal
Normas	Para todas las policías del Distrito Federal	Solo para las corporaciones policiales de la SSPDF	
LSPDF		LOSSPDF	
Sanciones	<p>Los artículos 41 a 43 refieren al régimen disciplinario y establecen que: Los correctivos disciplinarios son sanciones por la comisión de faltas que no ameritan la destitución del elemento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amonestación, que consiste en la advertencia de palabra, pero con constancia por escrito, hecha por un superior por la omisión o falta en el cumplimiento de deberes, con la invitación a corregirse. 2. Arresto hasta por 36 horas, que consiste en la reclusión por haber incurrido en faltas considerables o por haber acumulado cinco amonestaciones en un año calendario, ordenada por escrito, que especifique el motivo y duración del mismo, y 3. Cambio de adscripción, que se decreta cuando el comportamiento del elemento afecta la disciplina y buena marcha del grupo al que está adscrito, o bien es necesario para mantener una buena relación e imagen con la comunidad donde se desempeña. <p>La imposición de correctivos queda en manos de los superiores jerárquicos quienes deben informar al Consejo dentro de los tres días hábiles siguientes a su aplicación, explicando las causas que los motivaron.</p> <p>El artículo 44 determina que la gravedad de las infracciones queda al <i>prudente arbitrio</i> de la autoridad sancionadora quien, además de expresar las razones para dicha calificación, deberá tomar en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La conveniencia de suprimir conductas que lesionen la imagen de la corporación o afecten a la ciudadanía 2. Las circunstancias socio-económicas del elemento policial 3. El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor 4. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución 5. La antigüedad en el servicio policial y 6. La reincidencia en el cumplimiento de sus obligaciones 	<p>Según el artículo 59, el régimen disciplinario de la Policía tiene por objeto garantizar la observancia de los preceptos que rigen la actuación de los elementos de la Policía, así como el cumplimiento de las ordenes que reciban para el ejercicio de sus funciones, de conformidad con su carácter de institución jerarquizada, contenidos en las normas de disciplina y orden que establezcan disposiciones reglamentarias y administrativas internas y aplicado conforme a las reglas del Jefé de Gobierno, en los términos que establece la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.</p> <p>El artículo 60, dice que no serán sancionados:</p> <p>Quienes se nieguen a cumplir o incumplan órdenes ilegales</p> <p>Quienes se conduzcan para preservar bienes de mayor entidad que el objeto de la obligación que deben cumplir y</p> <p>Cuando los mismos hechos hubieren sido conocidos por otra autoridad administrativa.</p>	<p>Las reglas cuarta a novena establecen quién y como se imponen las sanciones:</p> <p>Cuarta.- El superior tiene la facultad y la obligación para imponer amonestaciones y arrestos a los subordinados. La Dirección General de Operaciones resolverá sobre los cambios de adscripción, que les sean planteados por los Jefes de Sector o de Agrupamientos. El Consejo será competente para imponer las suspensiones temporales de carácter correctivo.</p> <p>Quinta.- La imposición de correctivos disciplinarios será independiente de cualquier otra responsabilidad civil, penal, administrativa o laboral en que incurra un policía.</p> <p>Sexta.- Cuando con una sola conducta el policía cometa varias conductas se impondrá el correctivo disciplinario aplicable a la infracción que tenga la sanción mayor.</p> <p>Séptima.- Cuando con diversas conductas que se verifiquen en la misma ocasión, el policía cometa varias infracciones, se acumularán los correctivos disciplinarios aplicables, sin que en el caso de la acumulación de arrestos, la duración de éstos pueda exceder de 36 horas.</p> <p>Octava.- En el caso de que un policía sancionado cometa otra infracción sin que hayan transcurrido treinta días naturales connotados a partir de la fecha en la que se cometió la primera, se le aplicará el correctivo disciplinario inmediato superior al que se le impuso en la ocasión anterior.</p> <p>Novena.- El superior someterá al Consejo para su resolución aquellas situaciones no previstas en el presente Ordenamiento, de conformidad con las disposiciones de la Ley.</p> <p>Las reglas Décima a Décimo Octava, detallan las sanciones y las infracciones (ver cuadro específico) y de la Décimo Novena a la Vigésimo Segunda están referidas al procedimiento.</p> <p>La regla vigésimo primera establece que el policía que cometa falta que no constituya delito, debe ser puesto por el Comandante de la Unidad a disposición del Consejo para que este determine lo procedente, debiendo acompañar el acta que para el efecto se levante</p> <p>La regla Vigésimo segunda dispone que, cuando la falta constituya un delito, el comandante de la Unidad pondrá a disposición al elemento ante la autoridad competente para que determine lo que en derecho proceda.</p>
Recursos	<p>Contra el arresto o contra el cambio de adscripción procede el recurso de reinterposición ante el Consejo de Honor y Justicia, dentro de los cinco días siguientes a su aplicación, según el artículo 45.</p> <p>El artículo 46 establece que la resolución que declare improcedente un cambio de adscripción, tendrá por objeto dejar sin efecto la medida correctiva para restablecer al elemento en la adscripción anterior. Pero se afirma que no procede el recurso en los casos en los que el cambio de adscripción se decreta en razón de las necesidades del servicio, sin carácter de sanción.</p> <p>Finalmente, el artículo 48 determina que las conductas u omisiones no sancionadas por la LSPDF, pero previstas en la Ley Federal de responsabilidades de los Servidores Públicos, se sujetarán a lo previsto en dicha ley.</p> <p>El artículo 56 establece el recurso de revisión, contra las resoluciones del Consejo de Honor y Justicia. Este recurso se presenta por escrito, expresando los agravios y aportando las pruebas estimadas como pertinentes, ante el Secretario o el Procurador según corresponda, quienes deben resolver dentro de los diez días hábiles siguientes.</p> <p>Las resoluciones son agregadas al expediente y hoja de servicio correspondiente</p>		
Separación del cargo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta a labores por más de tres ocasiones en un periodo de 30 días naturales sin permiso o causa justificada 2. La sentencia condenatoria por delito intencional que haya causado ejecutoria 3. Por falta grave a los principios de actuación previstos en los artículos 16 y 17 de esta misma Ley y a las normas de disciplina que se establezcan en cada uno de los Cuerpos de Seguridad Pública. 4. Por incurrir en faltas de probidad y honradez durante el servicio 	<p>La parte final del artículo 55 dispone que la reprobación, por tercera ocasión de los sistemas de asenso en los que participen, dejarán de ser miembros de la carrera y causarán baja de la Policía.</p> <p>Igualmente, párrafo tercero del artículo 58 establece como causa de destrucción la negativa, o bien la ausencia injustificada, a los exámenes que determina el párrafo segundo del mismo artículo.</p>	

Cuadro III.7 Sanciones (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales Para todas las policías del Distrito Federal	Normas específicas Solo para las corporaciones policiales de la SSPDF	Reglas para la aplicación de correctivos disciplinarios en la policía del Distrito Federal
Normas	<p>LSPDF</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Por portar el arma de cargo fuera del servicio. 6. Por poner en peligro a los particulares a causa de imprudencia, descuido, negligencia o abandono del servicio 7. Por asistir a sus labores en estado de ebriedad, o bajo el influjo de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, o por consumirlas durante el servicio o en su centro de trabajo. 8. Por desacato injustificado a las ordenes de sus superiores 9. Por revelar asuntos secretos o reservados de los que tenga conocimiento. 10. Por presentar documentación alterada 11. Por aplicar a sus subalternos en forma dolosa o reiterada correctivos disciplinarios notoriamente injustificados, y 12. Por obligar a sus subalternos a entregarles dinero o cualquier otro tipo de dádivas a cambio de permitirles el goce de las prestaciones a las que todo policía tiene derecho. La parte final del artículo establece que el cambio de los mandos no constituye una causa para destituir a un elemento de los cuerpos de seguridad, y que se elaborará un registro de elementos que hayan sido destituidos, especificando además la causa de destitución. 	LOSPDF	

277. La destitución es también una sanción. Contenida en el artículo 52 de la Ley de Seguridad Pública, la destitución puede ser motivada por 12 causales. A estas causales se añaden la reprobación hasta por tercera ocasión de los sistemas de ascenso en los que participan y la negación a someterse a los exámenes que prevé el párrafo segundo del artículo 58 de ese ordenamiento.

9. Política institucional

278. La carrera policial es coordinada desde la Dirección General de Carrera Policial. En entrevista, funcionarios del área explicaron que la SSPDF pasa por dos procesos que impactan de manera directa a la carrera policial. Por una parte, el proceso de conversión de los llamados sectores a las Unidades de Protección Ciudadana (UPC); por la otra el de fortalecimiento de la pirámide de mando y mejoramiento de la situación laboral de las y los agentes policiales.

279. Sobre la creación de UPC, el funcionario entrevistado comentó que se trata de un proyecto que se remonta a la administración del ex jefe de Gobierno, Andrés Manuel López Obrador, quien implementó el programa con la finalidad de cambiar la imagen de la policía ante la ciudadanía. De acuerdo con el servidor público, los setenta sectores que existían en la ciudad se han reducido a 42 UPC, integradas por personal que es considerado de elite, debido a que cuentan con una mayor capacitación y son producto de un proceso de selección más riguroso realizado en coordinación con el Instituto de Formación Policial. De hecho, según los entrevistados, quienes serán asignados a una UPC realizan prácticas en la zona de modo que cuando son asignados a ella, la conocen bien.

280. El proyecto de UPC territorializa a la policía, por lo que las instalaciones en las que se encuentran dependen de las delegaciones políticas de la ciudad. A la fecha Cuauhtémoc cuenta con 5 UPC, Venustiano Carranza y Tlalpan con 3 cada una, e Iztapalapa con 2. Destaca que la política institucional en este sentido se preocupa por que las UPC cuenten con cocina y gimnasio, con la finalidad de que las y los agentes adscritos a ellas tengan posibilidad de tomar alimentos en ese lugar y hacer ejercicio. El director general de Carrera Policial comentó que la posibilidad de otorgar a las y los policías alimentos calientes es una prioridad, dado que de otra manera, los elementos de la policía tienen que comer en la calle, lo que afecta notablemente su salud. El ejercicio es visto también como una necesidad para cuidar el bienestar físico de las y los policías. Si bien reconoció que no en todas las unidades se cuenta con este servicio, comentó que el proyecto contempla que así sea para el total de las UPC en la ciudad.

281. Por otro lado, los entrevistados hicieron del conocimiento de la CDHDF la política de ascensos de la SSPDF. Según informaron, se trata de una medida impulsada por el actual secretario que tiene como finalidad ascender a un importante número de policías para fortalecer el área de mando de la institución. En diciembre de 2008 se dieron 7 mil ascensos en la Policía Preventiva y se prevén 22 mil para 2009. En la Policía Bancaria se dieron 4 mil en mayo de 2009, y entre septiembre y diciembre de 2009 se prevén 18 mil en la Policía Auxiliar.

282. Cuando los funcionarios fueron cuestionados sobre los procedimientos de ingreso, selección, permanencia y ascensos dentro de la carrera policial, remitieron en todos los casos a las normas que rigen estos criterios.

283. De las entrevistas realizadas con las tres corporaciones es posible notar que hay un procedimiento estándar que supone una convocatoria en la que se colocan los requisitos de ley para ser policía. Estos requisitos son revisados y los aspirantes son sometidos a exámenes generales de conocimientos y

aptitud física; en caso de superar los requisitos y estos exámenes, ingresan a cursos de diversa duración –dependiendo de la corporación– en los que reciben instrucción teórica y práctica sobre las áreas que cubrirán al incorporarse a la policía. Superados estos cursos, ingresan a las diversas corporaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

284. El ascenso también ocurre por convocatoria, en la que se fijan los requisitos para ascender. Al parecer, en este último periodo al menos, esa convocatoria ha tenido un carácter permanente y por el número de ascensos otorgado y previsto en el futuro, la selección se realiza sobre la base del incumplimiento de criterios negativos, más que por la satisfacción de un perfil positivo. Según los entrevistados, para determinar el ascenso se consulta al Instituto de Formación Policial, al Servicio Médico, a la Dirección General de Asuntos Internos, a la Dirección General de Derechos Humanos, a la Dirección General Jurídica y al Consejo de Honor y Justicia, y si no existe inconveniente de estas áreas, la persona es considerada apta para ser promovida.

285. La permanencia en las corporaciones no está sujeta, en los hechos, a ningún procedimiento específico y más bien es suspendida de manera temporal o definitiva sólo cuando así lo determina el Consejo de Honor y Justicia, con motivo de un procedimiento o sanción.

286. De las entrevistas tampoco se pudo establecer la existencia de criterios que permitan saber si, salvo el caso de las UPC, la asignación a una agrupación o a alguna de las ramas de actividad en las policías complementarias obedece a criterios relacionados con la formación o la carrera policial. En las tres corporaciones, el que un o una agente de la policía sea adscrito a un área específica depende de la demanda de personal que haya y en todo caso, es ahí en donde recibe instrucción específica si el puesto así lo requiere.

287. Sobre la política de estímulos y recompensas, los entrevistados dijeron que ésta se apega a lo determinado en las normas. Las condecoraciones se entregan anualmente mediante el procedimiento descrito en la ley y los estímulos y recompensas de igual manera, a quienes tienen buenos registros de asistencia, puntualidad, antigüedad, buena conducta, disposición y eficacia en el desempeño. No comentaron sin embargo, cómo se evalúa la disposición ni la eficacia en el desempeño.

10. Percepción de las y los agentes de la policía

288. Llama la atención que en la percepción de las y los agentes de la policía, en especial de los miembros de la Policía Preventiva y de la Auxiliar, el tema de la carrera policial levanta muchas suspiraciones. En lo general, las y los agentes denuncian procedimientos oscuros que contrastan con lo establecido en las normas y con la política institucional.

289. Aun cuando no se denunciaron problemas relacionados con el ingreso, en la Audiencia para Policías se presentaron quejas relacionadas con la falta de claridad en los mecanismos para el ascenso. De acuerdo con los testimonios recogidos, éstos se determinan de manera subjetiva e interesada, de modo que son *los jefes* quienes promueven a sus protegidos, a pesar de que haya personas que tienen más capacidad y experiencia. De hecho, se denunciaron situaciones en las que se otorgaron ascensos y luego éstos fueron revocados.

290. Se denunció asimismo que las relaciones entre la carrera policial y la formación no es tomada en cuenta, de modo que el perfil que se logra gracias al paso por las aulas del Instituto de Formación

Policial no tiene un valor real a la hora de determinar los ascensos y las promociones. Tampoco consideran que las condecoraciones, estímulos y recompensas se otorguen a quien realmente las merece.

291. Finalmente, se hizo saber a esta CDHDF que los despidos son arbitrarios y que no siempre obedecen a procedimientos apegados a la ley, de modo que las y los agentes quedan a expensas de lo que sus jefes inmediatos determinan en lo relativo a su situación laboral.

11. Valoración

292. El análisis conjunto de las normas y las políticas institucionales en materia de carrera policial ofrece una idea de las razones por las cuales hay lugar para la percepción que sobre este tema tienen las y los agentes que acudieron a la Audiencia Pública. Como se ha visto, existen por una parte vacíos en la ley; por la otra parte, la política institucional no está lo suficientemente desarrollada como para llenar los huecos que deja la ley. Ello juega a favor de la discrecionalidad con la que opera el subsistema de carrera policial en la SSPDF. Destaca el rol que las normas dan a los jefes policiales en la evaluación y en la determinación de sanciones, lo que, en una institución jerarquizada, genera indefensión inmediata de quienes son sus subalternos, pues en ausencia de criterios objetivos, la percepción del jefe resulta determinante.

293. Aun cuando desde el punto de vista normativo la carrera aparece sistematizada, y los procedimientos llevados a cabo señalan un esfuerzo importante, hay vacíos legales y prácticas que dejan espacio a la duda. La ley no permite saber con claridad el procedimiento a seguir, y la política institucional aparece centrada en la finalidad de promover a grandes cantidades de elementos sin reparar demasiado en criterios cualitativos para hacerlo. El establecimiento de un perfil negativo puede interpretarse como un mecanismo para elegir a los *menos peores* y no a los mejores elementos para desempeñar los puestos a los que tendrán acceso. Por otro lado es notoria la ausencia de un nexo fuerte entre la capacitación y la habilitación para el ascenso, lo que contribuiría a cerrar las posibilidades de una decisión subjetiva.

294. Resulta claro, en todo caso, que la SSPDF debe generar procedimientos que otorguen certeza a la carrera policial, de modo que las y los agentes confíen en ella y la apoyen. Deben cerrarse los espacios de discrecionalidad y en ese sentido, vale la pena valorar la posibilidad de quitar de los jefes inmediatos la evaluación y la determinación de las sanciones que éstos imponen de manera directa. La Dirección General de Carrera Policial tendría que garantizar que la información sobre quienes fueron aceptados o ascendidos y quienes no, de quienes son separados de sus cargos y las razones de ello, y de quienes son sancionados y por qué, así como toda aquella que sea relevante para generar certeza en las y los agentes sea divulgada en los términos de la ley, con la finalidad de brindar confianza y apego a la carrera policial. Desde luego, es importante que la instancia que coordina la carrera policial esté abierta a recibir y canalizar las denuncias de las y los agentes de la corporación, por decisiones que no se ajusten a lo establecido en las normas o políticas institucionales o que impliquen comportamientos éticamente inaceptables.

295. La situación en la que ahora se desarrolla la carrera policial en la SSPDF contiene elementos que resultan proclives a la violación estructural y fáctica de derechos de las y los policías relacionados con el debido proceso, honra y dignidad, igualdad ante la ley y no discriminación, seguridad jurídica y condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, por las razones que se enuncian en el cuadro siguiente:

Cuadro III.8

Derecho en riesgo de ser violado	Situación de violación
Debido proceso	Particularmente en el caso de la imposición de sanciones a cargo del superior inmediato y de la ineficacia de recursos contra actos consumados, como es el caso de los arrestos.
Honra y dignidad	No están previstos mecanismos para resarcir el daño ocasionado a quien es suspendido o destituido sin razón, o para evitar que la suspensión o destitución tenga consecuencias trascendentes hacia la familia del sancionado o destituido.
Igualdad ante la ley y no discriminación	La falta de claridad en los procedimientos de ascenso hace aparecer como desigual la política institucional de promociones. Los ascensos masivos, aunque estén justificados por la necesidad de generar más mandos, deben atender a criterios de certeza que garanticen el acceso igualitario a todos quienes deseen ascender.
Seguridad jurídica	En todas las situaciones en las que no hay claridad procedimental en las decisiones que afectan a las y los policías en materia de carrera policial, especialmente en lo que se refiere al procedimiento de ascensos y en la determinación e imposición de sanciones.
Condiciones de trabajo equitativas	La ausencia de criterios claros en la política institucional relacionada con la carrera policial, especialmente en lo que se refiere a la confusión que las normas producen con respecto a la evaluación curricular, crea una situación de incertidumbre que puede traducirse en condiciones de trabajo inequitativas para las y los agentes policiales.

B. Formación y capacitación

296. El subsistema de formación y capacitación está íntimamente relacionado con el de carrera policial, y constituye también uno de los ejes de la transformación en la policía. De acuerdo con el marco teórico del informe, el subsistema de formación y capacitación involucra la necesidad de salvaguardar el derecho a la educación, a la honra y la dignidad, a la seguridad jurídica, al debido proceso, el derecho de petición y pronta respuesta y el derecho a la información.

1. Marco normativo

297. Es competencia del Distrito Federal, siguiendo a la Constitución federal, “la regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública”. Esto es reconocido también en la Ley de Seguridad Pública que en su artículo 18 establece como objetivo la profesionalización de los Cuerpos de Seguridad Pública. La misma norma señala la institucionalización de la carrera policial e indica que cada Cuerpo de Seguridad Pública contará con un Programa General de Formación Policial.

298. La carrera policial en el Distrito Federal comprende, según la Ley Orgánica: los requisitos y procedimientos de selección, ingreso, formación, capacitación, adiestramiento, desarrollo, actualización, permanencia, promoción y separación del servicio, así como su evaluación.

a) ÓRGANOS DE OPERACIÓN

299. Existe una estructura completa para la formación y la capacitación. La Ley de Seguridad Pública contempla la existencia de tres órganos fundamentales: la Comisión Técnica de Profesionalización (CTP), el Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP) y el Sistema de Carrera Policial; este último a cargo, según las Reglas, de la Comisión Técnica de Selección y Promoción para la Policía del Distrito Federal. En su conjunto, estos órganos son responsables de la formación policial, de elaborar, evaluar y actualizar el programa de formación de la Policía, de operar el sistema de carrera policial y de aplicar las normas disciplinarias y otorgar estímulos y recompensas a los elementos policiales.

b) FACULTADES

300. En cuanto a la dotación de atribuciones jurídicas en materia de formación y capacitación policial, el Reglamento Interior de la SSPDF atribuye a la Dirección General del Instituto Técnico de Formación Policial el implementar las reglas para el establecimiento y operación del Sistema de Carrera Policial y las disposiciones que emita la Comisión Técnica de Selección y promoción, en materia de formación policial.

301. El mismo ITFP, en su Reglamento Interior, establece dentro de sus atribuciones la selección de personal policial, formación de aspirantes y policías en activo, actualización de los conocimientos del personal policial, capacitación especializada en los servicios policiales, promoción de programas de educación abierta, colaboración con instituciones afines en materia de seguridad pública, coordinación y evaluación de los programas de investigación en materia policial, así como la coordinación con la Comisión Técnica de Profesionalización y con la Comisión técnica de selección y promoción.

302. Las Reglas establecen dentro de las funciones de la Comisión el expedir las convocatorias para el ingreso de aspirantes, seleccionar a los egresados que cubrirán plazas vacantes, seleccionar y realizar evaluaciones a los elementos policiales al menos una vez al año.

c) OBLIGACIONES DE LOS ELEMENTOS POLICIALES

303. Según la Ley de Seguridad Pública, es obligación de los elementos policiales acudir al ITFP para recibir los conocimientos necesarios para su profesionalización. La Ley Orgánica, por su parte, señala la obligatoriedad de la carrera policial y la profesionalización para los elementos policiales.

d) NIVELES DE FORMACIÓN

304. En la Ley de Seguridad Pública se establecen los siguientes niveles de formación contemplados en el Programa General de Formación Policial:

- *Básico*: Capacitación a quienes se incorporarán a la carrera policial.
- *Actualización*: La ley lo establece apenas como la “puesta al día” de los conocimientos y habilidades de los elementos policiales sin señalar que tan actualización provenga de un diagnóstico de necesidades de capacitación.
- *Especialización técnica o profesional*: Capacitación para trabajos específicos. Con esta los elementos obtienen un título o grado académico a nivel profesional en alguna materia de la carrera policial.
- *Promoción*: Dirigida a los elementos que intentan ascender en la carrera policial.
- *Mandos*: Capacitación en materia de administración y organización policiales.

e) REQUISITOS

305. El artículo 26 de la Ley de Seguridad Pública enlista los requisitos mínimos de ingreso de los aspirantes al ITFP, destacando la ambigüedad de los requisitos de “notoria buena conducta y reconocida solvencia moral” así como contar con un perfil “ético y de personalidad”. Al respecto, las Reglas señalan que los aspirantes deberán presentar, dentro de un paquete de documentos solicitado, “dos cartas de recomendación relativas a la conducta y solvencia moral del aspirante”.

306. Los requisitos de la Ley de Seguridad Pública son coincidentes con los que señala la Ley Orgánica para ingresar a la carrera policial, aunque en este último ordenamiento, en el artículo 50 *bis*, se

Cuadro III.9 Formación y capacitación

Ámbito de aplicación	Normas específicas					
	Sólo para corporaciones policiales de la SSPDF					
Normas	Normas generales		Reglamento Interior de la SSPDF	Reglamento Interior del ITFP	REOSCP	Reglas integración y funcionamiento CTP
	Para todas las policías	Para todas las policías del Distrito Federal				
Establecimiento	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF			
Órganos de operación						

Cuadro III.9 Formación y capacitación (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas específicas			
	Para todas las policías	Para todas las policías del Distrito Federal	Sólo para corporaciones policiales de la SSPDF	Reglas integración y funcionamiento
Normas	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF	REOSCP
Facultades	<p>El artículo 22 establece que el ITFP se encargará de la ejecución y desarrollo del PGFP.</p>	<p>El artículo 37, son atribuciones de la Dirección General del Instituto Técnico de Formación Policial, Secretaría:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Representar al Instituto en los actos y ceremonias oficiales, así como ante instituciones educativas nacionales y extranjeras; II. Formular y proponer los programas específicos que se deriven del Programa General de Formación Policial; III. Formular los planes y programas de estudio, así como manuales de disciplina y de operación internos y demás documentos académicos necesarios para la formación policial; IV. Implantar las reglas para el establecimiento y operación del Sistema de Carrera Policial y las disposiciones que emita la Comisión Técnica de Selección y Promoción, en materia de formación policial; V. Elaborar el Proyecto del Presupuesto Anual del Instituto; y VI. Las demás que le atribuya la normativa vigente. 	<p>El artículo 2 establece como atribuciones del ITFP:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Seleccionar de entre los aspirantes a quienes acrediten los conocimientos y aptitudes requeridos para la realización de la función policial. II. Formar y preparar a los elementos que aspiren a ingresar a la Policía del Distrito Federal y a sus elementos en activo, con la finalidad de alcanzar su desarrollo profesional, técnico, científico, físico y cultural. III. Actualizar y perfeccionar los conocimientos, destrezas y habilidades de los elementos en activo, conforme a las especialidades y capacidades requeridas en la Policía del Distrito Federal. IV. Impartir conocimiento a los elementos en activo, sobre la organización, administración, dirección y supervisión de los servicios policiales. V. Promover los programas de educación abierta, en coordinación con las instituciones de educación media superior, para efecto de mejorar el nivel educativo de los elementos de la Policía del Distrito Federal; VI. Promover e instrumentar los convenios relativos a becas e intercambios en investigación y desarrollo, asesoría y demás actos de colaboración mutua, que se realicen con instituciones afines en materia de seguridad pública. VII. Coordinar y evaluar los programas de investigación que realice en materia policial, desarrollándolos y difundiendo 	<p>De acuerdo con la cuarta, dentro de las funciones de la Comisión se encuentran:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Expedir las convocatorias para el ingreso de aspirantes y promociones, señalando las plazas a cubrir y los requisitos necesarios para ocuparlas. II. Seleccionar dentro de los egresados del curso básico a aquellos que cumplan con los requisitos necesarios para ocupar las plazas vacantes. III. Seleccionar de entre los elementos a ocupar las plazas vacantes de nivel superior; a aquellos que cumplan los requisitos establecidos; IV. Realizar la evaluación de las actividades desempeñadas por todos los elementos de la policía del distrito federal, por lo menos una vez al año; V. Establecer las relaciones de coordinación que se requieran, para conocer la existencia de recursos presupuestales necesarios para aplicar nuevos ingresos y promociones y. VI. Constituir subcomisiones para realizar tareas específicas.

Cuadro III.9 Formación y capacitación (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales		Normas específicas				Reglas integración y funcionamiento CTP
	Para todas las policías	Para todas las policías del Distrito Federal	LOSSPDF	Reglamento Interior de la SSPDF	Reglamento Interior del ITFP	REOSCP	
Normas	CPEUM	LSPDF					
Obligaciones de los elementos policiales		El artículo 20 establece como obligación de los elementos policiales asistir a recibir al Instituto a adquirir los conocimientos teóricos y prácticos que conllevan a su profesionalización.	Los artículos 49 y 54 establecen a los elementos que conforman los Agrupamientos, Servicios y Unidades de Protección Ciudadana la obligatoriedad de la carrera policial y de la profesionalización.		<p>sus resultados para su mejor aprovechamiento.</p> <p>VIII. Coordinar sus acciones con la Comisión Técnica de Profesionalización y con la Comisión Técnica de Selección y Promoción, de acuerdo con sus respectivos ámbitos de competencia.</p>		
Niveles de formación		El artículo 19 establece los niveles que contemplará el Programa General de Formación Policial. <i>Básico</i> , se capacitará se capacita a quienes habrán de incorporarse a la carrera policial, con el objeto de que puedan realizar las actividades propias de su función de manera profesional. <i>De actualización</i> , los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, ponen al día, en forma permanente, los conocimientos y habilidades que requieren para el ejercicio de sus funciones. <i>De especialización técnica o profesional</i> , se capacitará a personal para trabajos específicos orientados a la realización de actividades que requieren conocimientos, habilidades y aptitudes en una determinada área del trabajo policial. La especialización profesional permite a los elementos obtener un título o grado académico, a nivel profesional en alguna materia de la carrera policial. <i>De promoción</i> , permite a los elementos que aspiren a ascender dentro de la carrera policial, contar con los conocimientos y habilidades propios del					

Cuadro III.9 Formación y capacitación (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales				Normas específicas			Reglas integración y funcionamiento CTP
	Para todas las policías	Para todas las policías del Distrito Federal	LOSSPDF	Reglamento Interior de la SSPDF	Reglamento Interior del ITFP	REOSCP		
Normas	CPEUM	LSPDF						
Requisitos	<p>El artículo 26 señala que el ITFP seleccionará de entre los aspirantes a quienes acrediten los conocimientos y las aptitudes que se requieran. Para ello, los aspirantes deberán someterse a un proceso de evaluación, previa convocatoria, y siempre que cumplan con los siguientes requisitos mínimos de ingreso:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno goce y ejercicio de sus derechos; II. Ser de noventa buena conducta y reconocida solvencia moral; III. Poseer el grado de escolaridad mínimo de secundaria en el caso de la Policía del Distrito Federal y de preparatoria en el caso de la Policía Judicial; IV. No tener antecedentes penales ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso; V. Contar con la edad y con el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policíales. VI. No hacer uso de sustancias 	<p>nuevo grado. <i>De acuerdo con el artículo 50, los requisitos para ingresar a la carrera policial, coinciden con los de la LSPDF, salvo al especificar ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno goce y ejercicio de sus derechos, y no adquirir otra nacionalidad (fracción I); en la no haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de delito doloso, o por delito culposo calificado como grave por la ley, ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso (fracción III). Aprobar el proceso de selección, evaluación y el curso de formación básica, en los términos de las disposiciones (fracción IX) y no estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado de ningún cuerpo de seguridad pública ni como servidor público, en los términos de las normas aplicables (X).</i></p> <p>El artículo 50 Bis. Puntualiza:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Cuando se acredite el grado de secundaria, se deberá contar con una edad máxima de veintidós años; II. Cuando se acredite el grado de preparatoria o equivalente, se deberá contar con una edad máxima de veinticuatro años; y III. Cuando se acredite el grado de licenciatura, se deberá contar con una edad máxima de veintiséis años. 				<p>La décima tercera, señala que aspirante es aquella persona que pretenda ingresar a la policía del Distrito Federal, por considerarse con vocación para el servicio de seguridad pública y por reunir los requisitos establecidos por el artículo 26 de la Ley de Seguridad Pública.</p> <p>Para cumplir con el requisito de establecido por la fracción V del artículo 26 de la Ley de Seguridad Pública, será necesario que el aspirante goce de buena salud, lo que se acreditará con el examen médico que practique la SSP, tenga de 18 a 29 años de edad y cuente con estatura mínima de 1.55 metros para las mujeres y de 1.65 para los hombres.</p> <p>De acuerdo con la décima cuarta, los aspirantes deberán proporcionar los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Copia certificada del acta de nacimiento. II. Dos cartas de recomendación relativas a la conducta y solvencia moral del aspirante. III. Certificado o constancia de estudios del tercer nivel de secundaria, expedido por la institución con reconocimiento de la SEP. IV. Declaración firmada por el aspirante bajo protesta de decir verdad, en la que conste que no hace uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que 		

Cuadro III.9 Formación y capacitación (continuación)

Ambito de aplicación	Normas generales		Normas específicas				
	Para todas las policías	Para todas las policías del Distrito Federal	LOSSPDF	Reglamento Interior de la SSPDF	Reglamento Interior del ITTP	REOSCP	Reglas integración y funcionamiento CTP
Normas	CPEUM	LSPDF				<p>produzcan efectos similares, y que no padece la enfermedad del alcoholismo.</p> <p>V. Cartilla liberada.</p> <p>VI. Certificado médico que acredite buena salud.</p> <p>VII. Documento oficial que acredite su identidad.</p> <p>VIII. Comprobante de domicilio en el que se haga constar que reside dentro del área metropolitana.</p>	
Ingreso	<p>psicotóxicas, estupeficientes u otras que produzcan efectos similares;</p> <p>VII. No padecer alcoholismo;</p> <p>VIII. Tener acreditado el servicio militar nacional, y</p> <p>IX. No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado del mismo u otro cuerpo policiaco.</p>	<p>El artículo 27 establece que los aspirantes que resulten seleccionados cursarán el nivel de formación básica, según corresponda durante el tiempo que dure dicho curso, gozarán de los apoyos y beneficios necesarios para desarrollar en forma digna y eficiente su preparación.</p>				<p>La décima quinta establece que los aspirantes que hayan proporcionado todos los documentos, se someterán durante un plazo máximo de cuatro semanas, a un proceso de selección de aspirantes a alumnos becarios en los módulos de selección e inducción del ITTP, durante el cual se les aplicarán exámenes médicos, pruebas de aptitud, destreza y adaptación física, así como entrevistas, para acreditar el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policíacas. La décima sexta señala que la SSPDF obtendrá ante las autoridades correspondientes las constancias relativas a que los aspirantes carecen de antecedentes penales, que no están sujetos a proceso penal por delito doloso, así como las referentes a que no están suspendidos ni fueron destituidos, inhabilitados del mismo u otro cuerpo policiaco. Según la décima séptima, el tiempo que dure el proceso de selección, no implica la existencia de relación laboral alguna, entre</p>	

Cuadro III.9 Formación y capacitación (*continuación*)

Ámbito de aplicación	Normas específicas				Reglas integración y funcionamiento CTP
	Para todas las policías CPEUM	Normas generales Para todas las policías del Distrito Federal LSPDF	Sólo para corporaciones policiales de la SSPDF		
Normas	LOSSPDF	Reglamento Interior de la SSPDF	Reglamento Interior del ITFP	REOSCP	
				<p>los aspirantes a alumnos becarios y el Gobierno del Distrito Federal. Los alumnos becarios que sean admitidos para efectuar cursos de formación policial, deberán firmar carta compromiso en la que se establezca que para el caso de ser admitidos para ocupar las plazas vacantes en la policía, servirán a la Policía del Distrito Federal dos años como mínimo en el servicio.</p> <p>La décima octava indica: El aspirante que resulte seleccionado ingresará como alumno al curso básico de formación policial, en la fecha de iniciación que se le indique, adquirirá la calidad de becario del ITFP, con derecho a recibir uniforme, equipo complementario, material didáctico, alimentación, además de los apoyos que establece la Regla Vigésima Primera; esto es durante la etapa académica, los alumnos recibirán alojamiento de acuerdo al programa y a una ayuda económica semanal que ascenderá al importe equivalente a once días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p> <p>Durante la etapa de instrucción activa, recibirán una ayuda económica semanal que ascenderá al importe equivalente a catorce días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p> <p>La vigésima segunda establece que los alumnos becarios se sujetarán a las evaluaciones periódicas que se determinen en los programas de formación policial y perderán dicha calidad en cualquier momento por aprovechamiento deficiente, indisciplina o causa grave.</p>	

Cuadro III.9 Formación y capacitación (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales			Normas específicas		
	Para todas las policías CPEUM	Para todas las policías del Distrito Federal LSPDF	Reglamento Interior de la SSPDF	Reglamento Interior del IITP	REOSCP	Reglas integración y funcionamiento CTP
Normas			LOSSPDF			
Permanencia			<p>El artículo 51, señala como requisitos para permanecer como elemento de la Policía:</p> <p>I. No adquirir nacionalidad distinta a la mexicana;</p> <p>II. Observar notoria buena conducta y contar con reconocida solvencia moral;</p> <p>III. No haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de delito doloso, o por delito culposo calificado como grave por la ley, ni estar sujeto a proceso penal por delito doloso;</p> <p>IV. Contar con la edad y con el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales;</p> <p>V. Participar en los programas de formación y actualización profesional a que sean convocados, y aprobar los procesos de evaluación y cursos respectivos;</p> <p>VI. Participar en los sistemas de ascenso a que sean convocados;</p> <p>VII. Someterse y aprobar las evaluaciones del desempeño;</p> <p>VIII. Someterse y aprobar las evaluaciones que se realicen para comprobar la conservación de los requisitos de ingreso y permanencia;</p> <p>IX. Practicarse y aprobar los exámenes médicos, físicos, psicológicos, psiquiátricos, toxicológicos y demás que señalen las disposiciones aplicables;</p> <p>X. No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;</p> <p>XI. No padecer alcoholismo; y</p> <p>XII. No estar suspendido ni</p>			

Cuadro III.9 Formación y capacitación (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales		Normas específicas				Reglas integración y funcionamiento CTP
	Para todas las policías	Para todas las policías del Distrito Federal	Reglamento Interior de la SSPDF	Reglamento Interior del ITFP	REOSCP		
Normas	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF				
Separación			haber sido desistuido o inhabilitado de la Policía ni como servidor público, en los términos de las normas aplicables. Artículo 55.- Los elementos de la Policía que hayan cumplido con el tiempo mínimo de permanencia que determine el ordenamiento respectivo, en una jerarquía o nivel, deberán participar en los sistemas de ascenso a que sean convocados, de no aprobado hasta en tres oportunidades, dejarán de ser miembros de la carrera policial y cesarán baja de la Policía.				
Valor curricular		El artículo 28 señala que la Comisión Técnica de Selección y Promoción elegirá a aquellos que de acuerdo a una evaluación objetiva, cumplan con los requisitos necesarios para ocupar las plazas vacantes. El artículo 27 señala que los alumnos que hayan abandonado sus estudios injustificadamente o hayan reprobado el curso básico, no podrán reintegrarse al Instituto de que se trate.	El artículo 48 señala que los aspirantes que cumpliendo los requisitos de ingreso al proceso de selección y evaluación, hubieren egresado satisfactoriamente del curso básico de formación policial, ingresarán a la Policía con una designación provisional por dos años. al término de la cual serán sometidos a una nueva evaluación, y de ser satisfactoria y cumplir los requisitos de ingreso a la carrera policial, se les expedirá el nombramiento definitivo con el cual formarán parte de dicha carrera policial.			La vigésima tercera establece que en atención a los resultados obtenidos en la evaluación final el Instituto propondrá a la Comisión Técnica de Selección y Promoción a los alumnos becarios más sobresalientes con el objeto de que ingresen al nivel correspondiente, siempre y cuando sus calificaciones sean mayores a 9.5. La vigésima cuarta indica que los alumnos becarios que hayan abandonado sus estudios injustificadamente, causando baja por aprovechamiento deficiente, disciplina o hayan reprobado el curso básico, no podrán reintegrarse al ITFP. No se considerará como abandono injustificado, cuando los alumnos becarios del sexo femenino, suspendan sus estudios por encontrarse en estado de gravidez; como tampoco los alumnos becarios que obtengan diagnóstico médico de la SSPDF que les determine una incapacidad médica temporal.	

puntualiza en torno a la escolaridad que: “I. Cuando se acredite grado de secundaria deberá contar con una edad máxima de veintidós años; II. Cuando se acredite el grado de preparatoria o equivalente, se deberá contar con una edad máxima de veinticuatro años; y III. Cuando se acredite el grado de licenciatura se deberá contar con una edad máxima de veintiséis años.

f) INGRESO

307. Los elementos seleccionados para ingresar al ITFP cursarán el nivel de formación básica. El proceso de selección de aspirantes descrito en las Reglas señala que los aspirantes se someterán a diversos exámenes, dentro de los que se incluyen “entrevistas para acreditar el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesario”. Es decir, en cuanto a la evaluación del perfil no se señalan mecanismos objetivos de evaluación.

308. Las Reglas señalan que los alumnos becarios deberán firmar una carta compromiso en la que se establezca que para el caso de ser admitidos para ocupar las plazas vacantes en la policía, servirán a la Policía del Distrito Federal al menos por dos años.

g) PERMANENCIA

309. Dentro de los requisitos de permanencia que señala la Ley Orgánica continúa el de “observar notoria buena conducta y contar con reconocida solvencia moral”. Es también requisito para la permanencia el “participar en los sistemas de ascenso a que sean convocados”, ignorando así la libre decisión del elemento para promoverse o no.

h) SEPARACIÓN

310. En la separación del cargo también se desconoce la libre voluntad del elemento para promoverse o no a otro nivel. En el artículo 55 de la Ley Orgánica se señala que los elementos que una vez cumplido con el tiempo mínimo de permanencia en su nivel no aprueben hasta en tres oportunidades los sistemas de ascenso, causarán baja de la Policía.

i) VALOR CURRICULAR

311. De acuerdo con el artículo 28 de la Ley de Seguridad Pública, los elementos policiales que deseen ascender a las jerarquías inmediatas superiores sólo lo podrán hacer mediante evaluación curricular o concurso de promoción, dependiendo de la jerarquía a la que aspiren y conforme al sistema de carrera policial.

2. Política institucional

312. La formación y capacitación está encomendada, por una parte, al Instituto Técnico de Formación Policial en lo que se refiere a la Policía Preventiva, y a instancias que ofrecen este servicio en las policías complementarias, dentro de cada una de las corporaciones que conforman a la Policía Bancaria e Industrial y a la Policía Auxiliar.

313. La entrevista realizada con el director general del Instituto, deja ver, en términos generales, un ambicioso proyecto de formación para la Policía Preventiva, en el que se prevén niveles de alta especialización, según lo marca la ley. Cumplir los objetivos de la formación depende de la reestructuración por la que está atravesando la SSPDF, hacia la construcción de una *nueva policía*, lo que significa una policía eficiente basada en la proximidad social.

314. El paso fundamental, según se expresó en la entrevista, radica en la modificación del Plan de Estudios de Formación Inicial. Dicha modificación contempla una reducción de 16 a 12 materias en donde se enfatiza en un trabajo teórico-práctico durante 1326 horas clase (divididos en dos trimestres). Dentro de las materias impartidas en el Curso de Formación Inicial, que son divididas entre teóricas y prácticas, se contemplan materias como Derechos Humanos, Ética Policial, Proximidad Social e Inglés Básico, desde la parte teórica; y Armamento, Tiro Vivo y Tiro Virtual, en la formación práctica.

315. Es importante señalar que durante la capacitación básica el ITFP brinda hospedaje, comida, uniformes y una beca de 630 pesos semanales durante el primer semestre y de 730 pesos semanales durante el segundo trimestre.

316. El plan general de formación incluye la continuación de la formación básica mediante cursos de actualización y, posteriormente especialización técnica o profesional, promoción y cursos para mandos, sin embargo, por ahora, sólo la formación básica se lleva a cabo de manera sistematizada.

317. Para la fase de actualización se ha avanzado ya en los planes y programas y está en fase de diseño un mecanismo que permita que cubran esta fase policías en activo, a través de entregas periódicas, vía correspondencia. Para estos fines, se han elaborado ya los fascículos que contendrán los distintos temas. De acuerdo con el ITFP los alumnos contarán con apoyos diversos que incluyen asesores externos y un sistema de evaluación cuya acreditación les permitirá avanzar a los siguientes temas del curso. Se prevé que este nivel dure también seis meses.

318. De manera independiente del resto de los cursos, el ITFP imparte ahora dos licenciaturas, a saber: una en administración policial, que tiene ya más de diez generaciones de egresados, y otra más en criminología e investigación policial, cuya primera generación recién egreso. A estos cursos de nivel profesional pueden ingresar personas ajenas a la SSPDF pero están pensados para personal en activo que cumpla los requisitos académicos necesarios. En este último caso, quienes siendo policías cursan una de las licenciaturas, obtienen una licencia con goce de sueldo para poder realizar los estudios. Los egresados de la licenciatura se incorporan a la estructura de mando de la Policía del Distrito Federal.

319. Existen asimismo otros cursos que son impartidos por el ITFP entre los que destacan los destinados a ofrecer capacitación para primeros auxilios, para la conducción de patrullas, para la defensa policial y cursos de preparación para quienes se integran a las UPC.

320. Destaca, finalmente, el Diplomado en Derechos Humanos que se imparte a mandos policial junto con la CDHDF y del que participan distinguidos académicos y expertos en seguridad pública de distintas instituciones involucradas. Cabe señalar que ahora se prepara la tercera generación de ese diplomado y que se prevé la formación de replicadores para que sus contenidos lleguen a la mayor cantidad de policías que sea posible.

321. Sobre el personal docente vale decir que se está realizando un importante esfuerzo para lograr que los mejores profesores conformen un claustro sólido tanto en las materias teóricas como en las prácticas que constituyen los diferentes cursos que imparte el ITFP. Por ahora, el personal es contratado por dos vías: una contratación de estructura para los instructores que además forman parte de la policía y que imparten, fundamentalmente, materias prácticas; por su parte, los académicos que imparten teoría, son contratados por honorarios. Es importante mencionar que se evalúa a los profesores

a través de diversos mecanismos de los que también participan los alumnos. La Universidad Autónoma de la Ciudad de México realizó recientemente una evaluación que arrojó resultados muy satisfactorios. Las evaluaciones han servido para depurar la planta docente y para detectar sus necesidades de capacitación. De hecho, el ITFP ha previsto que las y los capacitadores tengan formación en materia de equidad de género y se prevé que se formen también en técnicas pedagógicas.

322. Es importante hacer notar que tanto la Policía Auxiliar, como la Bancaria e Industrial, cuentan con su propio centro de capacitación donde se imparte la formación básica para sus policías de reciente ingreso.

323. Los mecanismos de contratación suponen convocatorias independientes y, por lo tanto, procesos de formación que también lo son.

324. En el caso de la Policía Auxiliar la formación básica del personal operativo de la corporación consta de un curso básico de seis meses, cuyo primer nivel, que es totalmente escolarizado, tiene un mes de duración; el siguiente nivel, con una duración de cuatro meses, consta de un adiestramiento teórico-práctico y supone un apoyo económico para los alumnos que la cursan; el último nivel dura también un mes y está enfocado a la adecuación de las y los elementos de la corporación a su trabajo en campo.

325. En lo que se refiere a la Policía Bancaria e Industrial, el curso dura apenas dos semanas, la primera de las cuales aborda aspectos teóricos, dejando para la segunda las cuestiones prácticas que habilitan a los nuevos policías para el desempeño de sus labores. Para compensar la corta duración del curso básico, las y los agentes de la Policía Bancaria e Industrial reciben adiestramiento semanal en diversos temas, tales como instrucción de orden cerrado, tiro, defensa y estrategia.

3. Percepción de las y los agentes policiales

326. Durante la Audiencia, y en general en las quejas recibidas por la CDHDF, la percepción de las y los agentes policiales apunta, más que a disfuncionalidades, a mejoras que deberían tomarse en consideración. Por una parte, las y los agentes observaron que los contenidos y los profesores, con frecuencia, dejan mucho que desear. Echan en falta una formación sólida en ética y valores y una visión más práctica de lo que significan los derechos humanos en la formación policial. También perciben una disparidad entre las exigencias institucionales de formación, los logros académicos personales y el valor de los mismos en relación con la carrera policial.

327. Por otra parte, varios testimonios dieron cuenta de la necesidad de que se tome en serio el *currículum* de los profesores y sus capacidades docentes para asegurar sus contrataciones como docentes en el ITFP.

4. Valoración

328. Sin duda, de los distintos subsistemas policiales, el de formación y capacitación es, con mucho, el más consolidado. La importancia que ello tiene es fundamental porque su inercia puede generar innovación en la organización policial. El titular del ITFP tiene poco tiempo en el cargo y sin embargo ha sido capaz de leer con perspectiva el mandato que la ley le otorga en lo relativo a la formación y capacitación de la policía. Se nota un proyecto que tiene rumbo y que ha sido capaz de reducir la brecha entre la percepción de las y los alumnos que tienen contacto con el ITFP y la realidad que

viven respecto de él. Sin duda, el ITFP puede jugar un papel fundamental en la reforma de la policía del Distrito Federal.

329. Sin embargo, hay cosas que es necesario consolidar para que el proyecto no derive. Por un lado, es absolutamente necesario que el ITFP juegue un rol central frente al subsistema de carrera policial, de modo que cada curso, cada actividad, tengan peso específico y se transformen en capital profesional para las y los agentes que los acrediten. El valor que carrera policial de a la formación es directamente proporcional al valor que las y los agentes le otorgarán al tiempo que dediquen para su capacitación académica.

330. Para ello es necesario que el subsistema de formación y capacitación sea capaz de generar motivación y espíritu de cuerpo en torno a valores y actitudes afines a la democracia y al respeto por las personas. Se requiere articular las etapas de formación para que éstas formen un todo con sentido para el propio policía que las cursa, de modo que no las vea como cursos aislados que le hacen perder tiempo, sino como una inversión que en el largo plazo debe darle dividendos.

331. Por otro lado es muy importante unificar la formación de modo que el ITFP centralice el control de los cursos que ahora se dan de forma dispersa en la policía preventiva y en las complementarias, de su duración, de sus requisitos de acreditación y de la información que debe retornar a la comunidad policial para generar certeza, respeto y sentido de pertenencia para con la que debe considerarse como el *alma mater* de la policía. En ese sentido, vale la pena pensar en un cuerpo docente consolidado y acreditado, que sea respetado en otras instituciones de formación y que produzca ejemplos positivos de aprendizaje vicario para los nuevos alumnos, pero también para quienes ya forman parte de las corporaciones de la Policía del Distrito Federal.

C. Estabilidad y seguridad laboral

332. Si los subsistemas de carrera, formación y capacitación son pilares para la transformación policial, el de estabilidad y seguridad laboral otorga las condiciones que brindan certeza y que generan adhesión a la organización policial por parte de sus miembros. Este subsistema impacta también en los derechos a la seguridad jurídica, debido proceso y al derecho a acceder a condiciones laborales dignas y en condiciones de igualdad frente a la ley.

1. Marco jurídico

333. La Constitución federal establece la competencia del Distrito Federal respecto de la seguridad social de los integrantes de las instituciones de seguridad pública. La normatividad que regula el otorgamiento de pensiones y demás prestaciones establecidas por la ley se materializa en dos ordenamientos que derivan la atención de estos derechos a través de Cajas de Previsión. Para el caso de la Policía Preventiva y de la Bancaria e Industrial, estos aspectos los regula la Ley de la Caja de Previsión para la Policía (por sus siglas, Caprepol). Para la Policía Auxiliar, por su parte, un decreto asigna estas tareas a la Caja de Previsión para la Policía Auxiliar (o Caprepa). La Ley de Caprepol tiene además un Reglamento; Caprepa se rige por unas Reglas de Operación.

a) DERECHOS

334. La Ley de Seguridad Pública establece cuáles son los derechos de las y los agentes de los Cuerpos de Seguridad, entre los que destacan: salario digno, capacitación y adiestramiento, equipo y uniforme reglamentarios sin costo, condecoraciones, horarios de trabajo acordes a las necesidades del servicio, licencias, vacaciones, atención médica y las prestaciones correspondientes en caso de maternidad.

335. Tanto la Ley de Caprepol como las Reglas de Operación de Caprepa, incluyen claramente a los familiares como derechohabientes por su lazo con los elementos de la Policía Preventiva del Distrito Federal.

b) HORARIOS

336. La Ley Orgánica y el Reglamento Interno de la SSPDF dejan a discrecionalidad de las corporaciones la asignación de los horarios de policía, sin establecer lineamientos claros. La Ley Orgánica, por ejemplo, señala en su artículo 41 que los horarios se asignarán “en atención a las características especiales de la función policial”. El Reglamento Interno de la SSPDF indica que los cambios de horario son atribución de la Dirección General de Recursos Humanos.

c) SALARIOS

337. Las normas generales y específicas consideran una definición de sueldo básico de acuerdo con los diferentes niveles, aunque no exponen lineamientos en términos de la cantidad del mismo.

d) PRESTACIONES GENERALES, MÉDICAS Y SOCIALES

338. El Reglamento Interno de la SSPDF señala que es atribución de la Oficialía Mayor el tema de las remuneraciones, prestaciones sociales y estímulos al personal. Tanto la Ley de Caprepol como las Reglas de Operación de Caprepa enlistan las prestaciones y servicios de los elementos policiales:

- I. Pensión por jubilación;
- II. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios;
- III. Pensión por invalidez;
- IV. Pensión por causa de muerte;
- V. Pensión por cesantía en edad avanzada;
- VI. Paga de defunción;
- VII. Ayuda para gastos funerarios;
- VIII. Indemnización por retiro;
- IX. Préstamos a corto o mediano plazo;
- X. Préstamo hipotecario;
- XI. Servicios sociales, culturales y deportivos;
- XII. Servicios médicos, y
- XIII. Seguro por riesgo de trabajo

339. No existe concordancia entre los servicios médicos establecidos en la Ley de Caprepol y las Reglas de Operación de Caprepa. Mientras que la primera señala en su artículo 46 que “los servicios médicos que reciban elementos, pensionistas y familiares derechohabientes, serán prestados por el ISSSTE”, las segundas indican, en su artículo 94, que “los servicios médicos serán prestados por la Caja, en forma directa o por medio de contratos y convenios que para tal efecto se establezcan”.

Cuadro III.10 Estabilidad y seguridad laboral

Ámbito de aplicación	Normas generales					Normas específicas		
	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF	RISSPDF	Ley Caprepol	Reglamento Interno Caprepol	Decreto Caprepa	Reglas Operación Caprepa
Establecimiento	El párrafo décimo del artículo 21 señala las bases mínimas del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el inciso a indica que la regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública serán acciones de competencia del Distrito Federal.	En su artículo 5 señala que la policía del Distrito Federal estará integrada por Policía Preventiva con todas las unidades y agrupamientos, la Policía Complementaria, que estará integrada por la Policía Auxiliar, la Bancararia e Industrial:	El artículo 2 coincide con la LOSSPDF al definir a la policía del Distrito Federal. El artículo transitorio quinto, establece que las disposiciones que a la entrada en vigor de esta Ley se aplican a la Policía Complementaria, continuarán vigentes hasta en tanto las autoridades competentes opriman los respectivos ordenamientos.	El artículo 51, coincide con la LOSSPDF y la LOSSPDF al definir a la Policía Complementaria	En la fracción I de su artículo 1 establece que esta ley se aplicará al personal de línea que integra la Policía Preventiva del Distrito Federal, a los pensionistas y a sus familiares derechohabientes de unos y otros. La fracción I del artículo 47 señala como función de la Caprepol, otorgar las pensiones y demás prestaciones que establece esta Ley.	El artículo 1, determina como objeto de ese Reglamento, establecer las normas y procedimientos para el otorgamiento de los servicios y prestaciones que se contienen en la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.	El artículo 1 crea a la Caprepa como organismo público descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sectorizado a la SSDF.	El artículo 1 señala como objeto de esas Reglas, establecer las normas y procedimientos para las funciones y otorgamiento de los servicios y prestaciones a favor de los integrantes de la Policía Auxiliar del Distrito Federal
Derechos		El artículo 40, señala que los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública, tendrán, entre otros, los siguientes derechos: I. Percibir un salario digno acorde con las características del servicio, que a satisfacer las necesidades esenciales en el orden material, social, cultural y recreativo. IV. Capacitación y adiestramiento. V. El equipo y uniforme reglamentarios sin costo. VII. Condecoraciones, estímulos y recompensas cuando su conducta y desempeño lo ameriten. VIII. Tener jornadas de trabajo acordes con las necesidades del servicio, agudamiento, vacaciones, licencias o descanso semanal. X. Atención médica, sin costo alguno para el elemento policial, cuando sean lesionados en cumplimiento de su deber. XII. En caso de maternidad gozar de las prestaciones establecidas en el artículo 123 Constitucional			El artículo 4 define: V. Elementos, a los miembros de la Policía Preventiva del Distrito Federal, incluyendo al personal policial que por necesidades del servicio cubra temporalmente las áreas administrativas de la Policía Preventiva; VI. Pensionista, a todo elemento al que esta Ley así reconozca. VII. Por familiares derechohabientes a) La esposa o a falta de ésta, la mujer con quien el elemento o pensionista haya vivido como si fuera su cónyuge durante los 5 años anteriores, o con la que tuviera hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio. Si el elemento o pensionista tuviera varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir las prestaciones y servicios que establece esta Ley. b) Los hijos menores de 18 años del elemento o pensionista que dependan económicamente de él. c) Los hijos solteros mayores de 18 años y hasta la edad de 25 cuando dependan económicamente de él,	El artículo 3 define: V. Elementos, a los miembros de la Policía Preventiva y de las sus corporaciones que en lo futuro se incorporen, H. Cuerpo de Bomberos y Policía Bancararia e Industrial, incluyendo al personal que por necesidades del servicio, cubra temporalmente áreas administrativas. El artículo 4 en su último párrafo determina que queda exceptuado de la aplicación de este Reglamento el personal civil que forme parte de las corporaciones citadas en las fracciones anteriores.	El artículo 2 establece como objeto de la Caprepa satisfacer las necesidades del orden material, social, cultural y recreativo de los elementos que la conforman y de sus legítimos beneficiarios.	Como derechohabiente tendrá derecho a recibir las prestaciones y servicios que establecen estas Reglas, en caso contrario se estará a lo dispuesto por la autoridad competente. II. Los hijos menores de 18 años del elemento o pensionistas que así lo acrediten. III. Los hijos solteros mayores de 18 años y menores de 25 años en los términos de la fracción anterior, previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio o superior, de cualquier rama del conocimiento en planes oficiales o reconocidos, y que no tengan un trabajo remunerado; IV. Los hijos mayores de 18 años... incapacitados físico mentalmente, que no puedan trabajar para subsistir, lo que se comprobará mediante Certificado Médico expedido por los Servicios Médicos de la

Cuadro III.10 Estabilidad y seguridad laboral (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales			Normas específicas				
	CPEUM	LSPDF para ese supuesto.	LOSSPDF	RISPDF	Ley Caprepol	Reglamento Interno Caprepol	Decreto Caprepa	Policía Auxiliar Reglas Operación Caprepa
					<p>debiendo mediar comprobación</p> <p>d). Los hijos mayores de 18 años en los términos del inciso b) incapacitados física o psíquicamente, lo que se comprobará mediante certificado médico expedido por el ISSSTE o por los medios legales procedentes.</p> <p>e). El esposo o concubinario del elemento o pensionista, siempre que fuese mayor de 55 años de edad, o estuviera incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ellos.</p> <p>f). Los ascendientes, siempre que dependan económicamente del elemento o pensionista.</p> <p>Los familiares que se mencionan en este artículo tendrán los derechos que se establecen, siempre y cuando el elemento o pensionista tenga derecho a las prestaciones dispuestas en el presente ordenamiento y que dichos familiares no tengan por sí mismos derechos propios o dichas prestaciones.</p> <p>El artículo 5 establece que la corporación está obligada a registrar en la Caja a los elementos y a sus familiares derechohabientes. En enero de cada año, en enviarán una relación del personal que integra a la Policía Preventiva.</p> <p>Las altas, bajas, modificaciones a salarios, nombres de familiares derechohabientes, inicio y término de descuentos se informarán a la caja dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que ocurran.</p> <p>Los elementos tendrán derecho a exigir a la SPDY el estricto cumplimiento de las obligaciones que le impone este artículo.</p>			<p>Caja y V. Los ascendientes, siempre que se acredite que dependen económicamente del elemento o pensionista. Los familiares que se mencionan en este artículo tendrán los derechos que se establecen, siempre y cuando el elemento o pensionista tenga derecho a las prestaciones dispuestas en el presente ordenamiento y que dichos familiares no tengan por sí mismos derechos propios a dichas prestaciones.</p>

Cuadro III.10 Estabilidad y seguridad laboral (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales				Normas específicas			
	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF	RISSPDF	Ley Caprepol	Reglamento Interno Caprepol	Decreto Caprepa	Policía Auxiliar Reglas Operación Caprepa
Horarios	El artículo 41 establece que los horarios de servicio de los elementos de la Policía se fijarán por la unidad administrativa policial en cuyo ámbito orgánico se ubiquen los Agrupamientos, Servicios y Unidades de Protección Ciudadana, en atención a las características especiales de la función policial que desempeñen.	En la fracción III del artículo 42, establece como atribución de la Dirección General de Recursos Humanos, establecer los mecanismos que ejecutarán las Unidades Administrativas y Policiales para los cambios de horario, entre otros.						
Salarios	El artículo 53 señala que en el catálogo de puestos correspondiente se contemplarán las percepciones diferenciadas, para cada grupo jerárquico, en atención a los niveles.				El artículo 15 señala que el sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley, será el sueldo o salario uniforme y total para cada uno de los puestos de los elementos, en sus diferentes niveles, consignados en el catálogo general de puestos del Departamento y fijado en el tabulador que comprende al Distrito Federal, integrados los conceptos de sueldo, sobresueldo y compensaciones.			El artículo 11 establece que el sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de estas Reglas, será el sueldo o haber más riesgo, despesa y las compensaciones que reciban los elementos por el desempeño de sus funciones, en sus diferentes niveles.

Cuadro III.11 Prestaciones

Ámbito de aplicación	Policía Preventiva y PBI			Policía Auxiliar
Normas	RISSPDF	Ley Caprepol	Reglamento Caprepol	Reglas Operación Caprepa
Prestaciones generales	<p>La fracción VI del artículo señala como atribución de la Oficialía Mayor formular y conducir las políticas necesarias para el oportuno otorgamiento de las remuneraciones, prestaciones sociales y estímulos al personal de la Secretaría.</p>	<p>El artículo 2 establece a favor de las personas protegidas por esa Ley, las siguientes prestaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Pensión por jubilación; II. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios; III. Pensión por invalidez; IV. Pensión por viudez y orfandad; V. Pensión por cesantía en edad avanzada; VI. Paga de defunción; VII. Ayuda para gastos funerarios; VIII. Indemnización por retiro; IX. Préstamos a corto o mediano plazo; X. Préstamo hipotecario; XI. Servicios sociales, culturales y deportivos; XII. Servicios médicos, y XIII. Seguro por riesgo de trabajo. <p>El artículo 9 señala que cuando un elemento, por cualquier causa, no perciban íntegramente su sueldo, podrán continuar disfrutando de los beneficios que esta Ley les otorga en la misma proporción, si pagan la totalidad de las aportaciones que les corresponden.</p> <p>El artículo 10 señala que la caja actualizará el registro de elementos en servicio activo o con licencia administrativa o médica, que sirva de base para las liquidaciones relativas a las aportaciones de dichos elementos y de la SSPDF.</p> <p>De conformidad con la fracción II del artículo 49, el Consejo de la Caja dictará los acuerdos relativos al otorgamiento de las prestaciones y servicios establecidos en esta Ley.</p> <p>El artículo 58, señala que en caso de que una persona haga uso del derecho a las prestaciones sin tener derecho, se sancionará en los términos a que se refiere el Artículo 386 del Código Penal para el Distrito Federal.</p> <p>El artículo 60 señala que el derecho a las pensiones contempladas en esta Ley es imprescriptible en cuanto a su otorgamiento. Las pensiones caídas y cualquier prestación económica a que tienen derecho los sujetos a quienes les es aplicable este ordenamiento y que deban ser cubiertas con cargo al patrimonio de la Caja, que no se reclamen dentro de los cinco años siguientes a la fecha en que fueron exigibles, prescribirán a favor de la Caja.</p>	<p>El artículo 65 señala que la Caja procederá en contra de las personas que de manera indebida se aprovechen o hagan uso de los derechos o beneficios que la Ley concede a las personas protegidas por la misma.</p>	<p>18.- El artículo 18 establece a favor de los elementos de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, las siguientes prestaciones y servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Pensión por jubilación; II. Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios; III. Pensión por invalidez; IV. Pensión por viudez y orfandad; V. Pensión por cesantía en edad avanzada; VI. Paga único por defunción; VII. Ayuda para gastos funerarios; VIII. Indemnización por retiro voluntario; IX. Préstamos a corto o mediano plazo; X. Préstamo hipotecario; XI. Servicios sociales, culturales y deportivos; XII. Servicios médicos, y XIII.- Seguro por riesgos del trabajo <p>El artículo 21 señala que el derecho a disfrutar de las prestaciones y servicios contenidas en estas Reglas se pierde:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Al llegar a la mayoría de edad los hijos del elemento o pensionista, a excepción de aquellos hijos que mediante dictamen médico expedido por los Servicios Médicos de la Caja se compruebe su discapacidad que los haga dependientes totales de sus padres. II. Cuando el familiar derechohabiente contraiga nupcias o llegue a vivir en concubinato declarado por autoridad competente. III. Por fallecimiento del familiar derechohabiente. <p>En el artículo 102 se prevé que los elementos dados de baja por cese, renuncia y terminación de su designación, pero que haya prestado servicios ininterrumpidos inmediatamente antes de la separación, durante un mínimo de seis meses, conservará en los meses siguientes a la misma, derecho que se extiende a sus familiares derechohabientes.</p> <p>El artículo 105 establece las acciones, acts administrativas, demandas denuncias y querrelas respectivas, que se ejercitarán contra las personas que de manera indebida se aprovechen o hagan uso de los derechos o beneficios que estas Reglas conceden a las personas protegidas por las mismas</p> <p>El artículo 106 señala que los servidores públicos de la Caja, serán responsables por actos u omisiones que con motivo del desempeño de sus actividades, causen a los intereses de la Caja o de las personas protegidas por la Ley, y se harán acreedores a las sanciones que en su caso correspondan.</p> <p>El artículo 108 establece que se sancionará conforme al Código Penal para el Distrito Federal a quien sin tener derecho a las prestaciones y</p>

Cuadro III.11 Prestaciones (continuación)

Ámbito de aplicación	Todas las policías del Distrito Federal	Policía Preventiva y PBI		Policía Auxiliar
Normas	RISSPDF	Ley Caprepol	Reglamento Caprepol	Reglas Operación Caprepa
Médicas	<p>El artículo 32 establece como atribuciones de la Dirección Ejecutiva de Salud y Bienestar: Garantizar los servicios médicos y de apoyo técnico médico de primer nivel al personal de la Secretaría. Dirigir la instrumentación de campañas de salud que contribuyan a la prevención y conservación de la salud del personal de la Secretaría. Vigilar que se proporcione la atención médica-hospitalaria de los elementos lesionados en servicio, en coordinación con las áreas responsables. Formular y proponer estrategias que impulsen proyectos de intercambio cultural, social y deportivo, con instituciones nacionales e internacionales del sector público y privado. Supervisar la planeación de actividades culturales, sociales, turísticas y deportivas para fomentar el desarrollo integral del personal de la Secretaría. Diseñar y vigilar el desarrollo y difusión de mecanismos que propicien la práctica del deporte para el personal de la Secretaría.</p>	<p>La fracción XII del artículo 2, establece el servicio médico como prestación de las personas protegidas por esta Ley.</p> <p>El artículo 46 establece que los servicios médicos que reciban elementos, pensionistas y familiares derechohabientes, serán prestados por el ISSSTE, de conformidad con los convenios establecidos y los que en el futuro se celebren con el propio Instituto. Debiendo observar lo establecido en la Ley del ISSSTE respecto a los requisitos y condiciones relativos a la conservación de derechos de servicios médicos.</p>	<p>El artículo 60 impone la obligación de la Caja para de gestionar ante el ISSSTE, la afiliación de los pensionistas para efectos de los servicios médicos.</p>	<p>servicios que conceden estas Reglas y mediante cualquier engaño haga uso de los mismos.</p> <p>El artículo 110 coincide con el artículo 60 de la Ley de la Caprepol respecto a la imprescriptibilidad del otorgamiento de las pensiones y la prescripción del reclamo de las pensiones caídas y cualquier prestación económica.</p>
				<p>La fracción XII del artículo 18, establece el servicio médico como prestación de las personas a favor de los elementos de la Policía Auxiliar del Distrito Federal.</p> <p>El artículo 94 señala que los servicios médicos, serán prestados por la Caja, en forma directa o por medio de contratos y convenios que para tal efecto se establezcan. Las empresas e instituciones que hubiesen suscritos esos convenios o contratos, estarán obligadas a responder directamente de los servicios y a proporcionar a la Caja los informes y estadísticas médicas o administrativas que ésta les pida, sujetándose a las disposiciones, normas técnicas, inspecciones, vigilancia y demás disposiciones prescritas por la misma Caja.</p> <p>El artículo 95 señala las prestaciones que en caso de enfermedad tendrán los elementos, pensionistas y sus derechohabientes, tales como exploración y diagnóstico, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica, de rehabilitación y atención odontológica que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo máximo de 52 semanas para la atención de la misma. El tratamiento de una misma enfermedad se continuará hasta su curación. Asimismo puntualiza el sueldo del que gozarán cuando una enfermedad incapacite al elemento para el trabajo.</p> <p>El artículo 96 señala los requisitos que deberán reunir los familiares derechohabientes para obtener los servicios.</p> <p>El artículo 98 prevé que se requiere del consentimiento expreso del enfermo o de algún familiar responsable cuando sea necesaria su hospitalización del enfermo, excepto en los casos graves o de urgencia o cuando la naturaleza de la enfermedad, a juicio del médico imponga como indispensable esa medida.</p> <p>El artículo 99 establece que las prestaciones que tiene la mujer que realiza labores de policía auxiliar, la pensionista, la esposa del elemento o del pensionista, la concubina de uno u otro, y la hija del elemento o pensionista, soltera, menor de 18 años que plenamente se compruebe que depende económicamente de éstos, tales como asistencia obstétrica, ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física para amamantar al hijo, una camastilla de maternidad.</p>

Cuadro III.11 Prestaciones (continuación)

Ámbito de aplicación	Policía Preventiva y PBI		Policía Auxiliar
	Todas las policías del Distrito Federal	Reglamento Caprepol	
Normas	RUSSPDF	Ley Caprepol	
			<p>Para gozar de esas prestaciones, como lo establece el artículo 100, será necesario que se mantengan vigentes los derechos del elemento o pensionista del que se derivan estas prestaciones.</p> <p>El artículo 101 señala que la Caja proporcionará servicios de medicina preventiva tendientes a preservar y mantener la salud de los elementos, pensionistas y sus familiares derechohabientes, dichos servicios consisten en el control de enfermedades, mediante campañas de prevención y vacunación; control de enfermedades transmisibles, detección de enfermedades crónico-degenerativas, educación para la salud, planificación familiar, atención materno infantil, salud bucal, nutrición, salud mental, higiene para la salud.</p>
Sociales		<p>La fracción XI del artículo 2, reconoce a los servicios sociales, culturales y deportivos como prestaciones de las personas protegidas por esta Ley.</p>	<p>La fracción XI del artículo 18, establece los servicios sociales, culturales y deportivos como prestaciones de las personas a favor de los elementos de la Policía Auxiliar del Distrito Federal.</p> <p>Los artículos 92 y 93 señalan que la Caja proporcionará servicios de apoyo social, mediante programas culturales, recreativos y deportivos, programas culturales, educativos y de preparación técnica, capacitación y talleres, atención a jubilados, pensionados, y minusválidos, apoyo y fomento al deporte a través de conventos con las dependencias del sector público y privado, estancias de bienestar y desarrollo infantil, entre otros, que tendan a cuidar y fortalecer la salud mental e integración familiar y social de los elementos, jubilados pensionados y sus legítimos derechohabientes.</p>

340. Los servicios sociales, culturales y deportivos son prestaciones de los elementos policiales; sin embargo, las normas expuestas en el cuadro no abundan en su definición ni reglamentación.

e) PENSIONES

341. La Ley de Caprepol establece los requisitos para poder disfrutar de una pensión así como las causales por las cuales se pierde el derecho a recibirla. Existe concordancia entre el Reglamento de la Ley de Caprepol y las Reglas de Operación de Caprepa en cuanto a la obligación de los pensionistas a pasar revista de supervivencia cada seis meses.

342. Tanto la Ley de Caprepol como las Reglas de Operación de Caprepa señalan que la pensión por jubilación se otorgará por 30 años o más de servicio, pensión que será del 100% del promedio resultante del sueldo. La discordancia está en que para tal promedio, según la Ley de Caprepol, se considerarán los tres años anteriores, mientras las Reglas de Operación de Caprepa sólo contemplan el año anterior.

343. En cuanto a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios existen diferencias entre la Ley de Caprepol, que establece un requisito mínimo de 50 años de edad y haber prestado servicio durante un mínimo de 15 años, mientras que las Reglas de Operación de Caprepa señalan un mínimo de 55 años de edad.

344. Existe una reglamentación en torno a la pensión por invalidez o muerte por riesgo de trabajo. La Ley de Caprepol señala en su artículo 28 que la pensión por invalidez se otorgará “al elemento que se inhabilite física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo, cualquiera que sea su edad y siempre y cuando haya cotizado a la Caja cuando menos durante 15 años”. Sin mencionar los casos de invalidez por causas relativas al cargo ni los casos de invalidez de personal con menos de 15 años cotizando.

345. Sobre la pensión por muerte se establece claramente en los ordenamientos jurídicos que “los familiares derechohabientes del elemento o del pensionista que falleciere tendrán derecho a la pensión que le hubiere correspondido a este por jubilación, edad y tiempo de servicios de cesantía en edad avanzada a la fecha de su fallecimiento”.

346. La Ley de Caprepol y las Reglas de Operación de Caprepa reconocen la pensión por cesantía en edad avanzada después de los 60 años de edad y siempre que el elemento haya cotizado un mínimo de 10 años en la Caja. Asimismo se reconoce la opción de indemnización por retiro voluntario.

347. La Ley de Caprepol reconoce la prestación de paga de defunción. De acuerdo con las Reglas de Operación de Caprepa el importe de dicho pago será el equivalente a 10 días de sueldo básico por año de cotización.

348. La ayuda para gastos funerarios es reconocida en la Ley de Caprepol. En las reglas de Operación de Caprepa, se establece que el importe será de 120 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal a la fecha del fallecimiento. También se establece que para el caso de fallecimiento de un familiar derechohabiente en primer grado, se otorgará como ayuda el servicio funerario sin costo para el elemento.

Cuadro III.12 Pensiones

Ámbito de aplicación	Policía Preventiva y PBI	Policía Auxiliar
Normas	<p>Ley Caprepol</p> <p>El artículo 21 señala como requisito para poder disfrutar de una pensión cubrir previamente a la Caja los adeudos pendientes. El otorgamiento de las pensiones se resolverá en un plazo que no excederá de 90 días.</p> <p>El artículo 22 establece que las pensiones sólo pueden ser para hacer efectiva la obligación de suministrar alimentos por mandato judicial y para exigir el pago de adeudos a la Caja. Será nula toda cesión, enajenación o gravamen sobre las pensiones. El elemento que se retire del servicio sólo tendrá derecho al disfrute de una pensión. Las pensiones otorgadas por esta Ley serán compatibles en otro empleo remunerado, siempre y cuando éste no sea del Departamento o de las entidades agrupadas en el sector que coordina dicha dependencia. En caso contrario, la pensión será suspendida.</p> <p>De conformidad con el artículo 23, las cuantías de las pensiones aumentarán al mismo tiempo y en proporción de los aumentos generales a los básicos que se concedan a los elementos.</p> <p>El artículo 24 prevé el recurso de inconformidad en caso de que se nieguen, modifiquen, suspendan o revoquen las pensiones, podrán recurrirse por los posibles beneficiarios ante el propio Consejo dentro del término de 15 días hábiles a partir de que se hagan sabedores o se les notifique dicha prestación y se resolverá en un plazo de 15 días hábiles a partir del día siguiente en que se recibe.</p> <p>El artículo 25 establece las causas por las cuales se pierde el derecho a percibir pensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Al llegar a la mayoría de edad los hijos del elemento o pensionista, a menos que por defectos físicos o enfermedad psíquica se encuentren inhabilitados, según dictamen médico expedido por el ISSSTE y mientras dure tal inhabilitación. II. Porque el familiar derechohabiente contraiga nupcias o llegase a vivir en concubinato. III. Por fallecimiento del familiar derechohabiente. 	<p>Reglamento Caprepol</p> <p>El artículo 20 señala que una vez satisfechos los requisitos mencionados en los dos primeros párrafos del artículo 21 de la Ley, la Caja procederá a emitir el acuerdo de pensiones que corresponda, para lo cual el término de 90 días naturales se computará a partir del día siguiente a aquel en que la Caja reciba la documentación debidamente integrada de conformidad con el artículo 26 de este Reglamento.</p> <p>El artículo 21 establece que un elemento pensionista decida prestar sus servicios en el CDFJ lo comunicará a la Caja a fin de que se suspenda el pago de la pensión que disfruta. Al término de su cargo o comisión, dará similar aviso con la presentación de la baja correspondiente y la Caja reanudará el pago de su pensión con sus respectivos aumentos.</p> <p>El artículo 22 determina que la cantidad que perciban los pensionistas en cada caso, será la base para aplicar los porcentajes de incremento cuando se concedan aumentos generales a los elementos activos.</p> <p>El artículo 24 señala que las pensiones serán otorgadas a los familiares derechohabientes en el orden de prelación previsto en el artículo 46, fracción VII de la Ley. Los familiares derechohabientes que se encuentren en el mismo orden de prelación, tendrán derecho a recibir por partes iguales la pensión que les corresponda.</p> <p>El artículo 25 menciona que para los efectos del artículo 25 fracción I de la Ley, los hijos mayores de edad de los elementos o pensionistas que se encuentren inhabilitados por defectos físicos o enfermedades psíquicas, deberán sujetarse a los exámenes médicos que la Caja determine en cualquier momento, con el fin de verificar si el o los padecimientos subsisten y en su caso resolver si el derecho a la pensión debe o no continuar.</p> <p>El artículo 18 obliga a los pensionistas a pasar revista de supervivencia cada seis meses con el fin de comprobar su identidad, a efecto de que la Caja le siga otorgando el beneficio. Si se encuentran incapacitado para acudir a dicha revisión, se podrá hacer la verificación mediante visita domiciliaria, en el caso de que se encuentren fuera del Distrito Federal, o mediante constancia de información testimonial en la vía de jurisdicción voluntaria, o mediante constancia de las autoridades locales del lugar donde residan.</p> <p>El artículo 61 al 64 describen el trámite del recurso de inconformidad contra las resoluciones emitidas por el Consejo Directivo que nieguen, modifiquen, suspendan o revoquen el otorgamiento de las pensiones, se interpone ante el Consejo Directivo dentro de los 15 días hábiles siguientes al que se tenga conocimiento de la resolución administrativa que se impugna, el escrito por el que se interponga el no estará sujeto a forma especial alguna, basta con que el recurrente precise el acto que reclama, los motivos de su inconformidad, señale domicilio para oír y recibir notificaciones, designe en su caso a su representante legalmente autorizado, acompañe las pruebas documentales que tenga a su disposición y ofrezca las demás que estime pertinentes con excepción de la confesional y aquellas que fueren contrarias al derecho o a la moral. Admitido el recurso interpuesto se señalará el día y hora para la celebración de una audiencia en la que se oír en defensa al interesado y se desahogarán las pruebas ofrecidas. La resolución que recaiga a dicha instancia deberá pronunciarse dentro de los quince días siguientes a la celebración de la audiencia y será notificada personalmente. El afectado con la resolución, podrá oír ante la interposición del recurso de inconformidad ante el Consejo Directivo u ocurrir ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal.</p>
Disposiciones generales respecto a las pensiones		<p>Reglas Operación Caprepa</p> <p>El artículo 20 señala que las prestaciones y servicios que señalan estas Reglas se otorgarán a los elementos, pensionados y a sus familiares derechohabientes que se encuentren en los supuestos que las mismas señalan.</p> <p>El artículo 24 obliga a los pensionistas a pasar revista de supervivencia cada seis meses con el fin de comprobar su identidad, a efecto de que la Caja le siga otorgando el beneficio. Si se encuentran incapacitado para acudir a dicha revisión, se podrá hacer la verificación mediante visita domiciliaria, en el caso de que se encuentren fuera del Distrito Federal, se podrá tener por hecha la revista de supervivencia mediante información testimonial en la vía de jurisdicción voluntaria, o mediante constancia de las autoridades locales del lugar donde residan el pensionista.</p> <p>El artículo 25 determina que cuando las aportaciones del elemento rebasen el límite máximo sobre el sueldo básico, que es la cantidad que no rebase diez veces el salario mínimo general mensual vigente en el Distrito Federal, podrá solicitar a la Caja devolución de la diferencia resultante a su favor, mediante escrito en el cual comparezca en tal supuesto.</p> <p>La Caja, previo análisis y cuantificación, devolverá al solicitante el excedente en un plazo no mayor de cuarenta días naturales.</p> <p>El artículo 104 determina que cuando un elemento, pensionista o derechohabiente que se sienta afectado en sus intereses por cualquier resolución emitida por la Caja, podrá interponer el Recurso de Inconformidad ante la autoridad correspondiente, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Procedimientos Administrativos del Distrito Federal.</p>

Cuadro III.12 Pensiones (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Policía Preventiva y PBI			Policía Auxiliar
	Ley Caprepol	Reglamento Caprepol	Reglas Operación Caprepa	
Pensión por jubilación	El artículo 26 determina que el derecho a la pensión por jubilación se adquiere cuando el elemento ha prestado sus servicios en la Policía Preventiva del Distrito Federal por 30 años o más y tenga el mismo tiempo de cotizar a la Caja. La pensión a que tendrá derecho será del 100% del promedio resultante del sueldo básico que haya disfrutado el elemento en los tres años anteriores a la fecha de su baja. Si el elemento falleciere después de cubrir los requisitos a que se refiere este artículo, sin haber disfrutado de su jubilación, sus familiares derechohabientes se beneficiarán de la misma pensión.	La fracción I del artículo 26 señala que para hacer efectivo el derecho a pensión por jubilación son: A) Hoja de servicios expedidas por la Secretaría o la Corporación; B) Acta de nacimiento, y C) Licencia prejubilaria o aviso de baja, en su caso.	El artículo 35 puntualiza que el derecho a la pensión por jubilación se adquiere cuando el elemento ha prestado sus servicios en la Corporación por 30 años o más y tenga el mismo tiempo de cotizar a la Caja. La pensión a que tendrá derecho será del 100% del promedio resultante del sueldo base que haya disfrutado el elemento en el último año anterior, computado a partir de la fecha de su baja. Si el elemento fallece después de cubrir los requisitos a que se refiere este artículo, sin haber disfrutado de su jubilación, sus familiares derechohabientes se beneficiarán de la misma pensión. Para hacer efectivo el derecho a esta prestación, los elementos o sus familiares derechohabientes, realizarán las gestiones conducentes ante la Caja, entregando la documentación siguiente: a) Hoja de servicios expedida por la Corporación; b) Acta de nacimiento del elemento y del derechohabiente en su caso, c) Aviso de baja para trámite de jubilación, y d) Último comprobante de pago.	
Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios	El artículo 27 señala que se tienen derecho a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios aquellos elementos que teniendo un mínimo de 50 años de edad, hubiesen prestado servicios durante un mínimo de 15 años. El monto de esa pensión se fijará según los años de servicio de acuerdo a los porcentajes del promedio del sueldo básico conforme a lo que la misma le determina:	La fracción I del artículo 26 señala que para hacer efectivo el derecho a pensión por cesantía en edad avanzada son: A) Hoja de servicios expedidas por la Secretaría o la Corporación; B) Acta de nacimiento, y C) Licencia prejubilaria o aviso de baja, en su caso.	El artículo 36 señala que tienen derecho a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios aquellos elementos que teniendo un mínimo de 35 años de edad y hubiesen cotizado a la caja durante un mínimo de 15 años. El monto de esta pensión se fijará según los años de cotización y los porcentajes del promedio del sueldo base. Para hacer efectivo el derecho a esta prestación, los elementos o sus familiares derechohabientes, realizarán las gestiones conducentes ante la Caja, entregando la documentación siguiente: a) Hoja de servicios expedida por la Corporación. b) Acta de nacimiento del elemento. c) Aviso de baja para trámites de pensión de retiro por edad y tiempo de servicio. d) Último comprobante de pago.	
Pensión por invalidez o muerte por riesgo de trabajo	El artículo 28 determina que la pensión por invalidez se otorgará al elemento que se inhabilite física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo, cualquiera que sea su edad y siempre que haya cotizado a la Caja cuando menos durante 15 años. El monto de la pensión se fijará según los años de servicio y los porcentajes del promedio del sueldo básico. El otorgamiento de la pensión por invalidez queda condicionado a la presentación de la solicitud del interés o de su representante legal y al dictamen médico que emita el ISSSTE. Si desaparece la invalidez, el elemento podrá reincorporarse a sus labores, las cuales serán preferentemente las que resulten acordes a su recuperación. En este último supuesto, si el interesado es dado de alta se suspenderá la pensión que estuviese disfrutando. El artículo 29 señala que la pensión por invalidez total o parcial que sufra algún elemento con motivo del servicio por enfermedad a causa del mismo, dará derecho a prestaciones consignadas en el Capítulo IV de este Título, cuando incapacite al trabajador para el desempeño de sus labores y en tanto se declara una incapacidad permanente, entonces se estará a lo dispuesto por la Ley del ISSSTE. El artículo 30 determina que cuando el elemento fallezca a consecuencia de un riesgo del trabajo, por actos de servicios sus familiares derechohabientes gozarán de una pensión equivalente al 100% del sueldo percibido por el elemento y conforme al cual estuviese cotizando a la Caja en el momento de ocurrir el fallecimiento. La misma pensión será otorgada a los elementos que sufran un accidente o incapacidad como consecuencia de un riesgo de trabajo, de acuerdo a los porcentajes que para ese efecto se establecen en la Ley Federal del Trabajo.	La fracción II del artículo 26 señala como requisitos para hacer efectivo el derecho a la pensión por invalidez por causas del servicio: A) Hoja de servicios expedida por la Secretaría o por la Corporación; B) Acta de nacimiento; C) Aviso de baja; D) Dictamen médico expedido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; E) Licencia prejubilaria en su caso. La fracción IV determina que en el caso de pensión por muerte a causa del servicio, a la solicitud se acompañará de los siguientes documentos: A) Hoja de servicios expedida por la Secretaría o la Corporación. B) Certificado y acta de defunción. C) Acta de matrimonio o en el caso de concubinato, cualquier documento del que se desprenda su existencia. D) Acta de nacimiento de los hijos. E) Aviso de baja. F) Identificación con fotografía de los beneficiarios. G) En caso de que el elemento fallecido haya sido soltero, se acompañarán a la solicitud los siguientes documentos: - Acta de nacimiento del elemento fallecido. - Información testimonial para acreditar la dependencia económica, la cual se deberá tender ante la Caja. H) Parte informativo donde se especifiquen los hechos del fallecimiento. I) Constancia de que al ocurrir el fallecimiento se encontraba en servicio.	El otorgamiento de la pensión por invalidez queda condicionado a la presentación de la solicitud del interesado o de su familiar y al dictamen que emita los servicios médicos de la Caja. Si desaparece la invalidez, el elemento podrá reincorporarse a sus labores, las cuales serán preferentemente las que resulten acordes a su recuperación. En este último supuesto, si el interesado es dado de alta se suspenderá la pensión que estuviese disfrutando. Para hacer efectivo el derecho a esta prestación, los elementos o sus familiares derechohabientes, realizarán las gestiones conducentes ante la Caja, entregando la documentación siguiente: a) Hoja de servicios expedida por la Corporación; b) Acta de nacimiento del elemento; c) Aviso de baja para trámites de pensión por invalidez, d) Dictamen expedido por los servicios médicos de la Caja, y e) Último comprobante de pago. El artículo 38 determina los montos que se otorgarán en caso de estado de invalidez por causas ajenas al servicio. El artículo 39 determina que no se otorgará la pensión por invalidez en los siguientes casos:	

Cuadro III.12 Pensiones (continuación)

Ámbito de aplicación	Ley Caprepol	Policía Preventiva y PBI	Policía Auxiliar
Normas	Ley Caprepol	Reglamento Caprepol	Reglas Operación Caprepa
	<p>El artículo 31 señala que los familiares derechohabientes del elemento o del pensionista que falleciere tendrán derecho a la pensión que le hubiere correspondido a éste por jubilación, edad y tiempo de servicios de cesantía en edad avanzada a la fecha de su fallecimiento, en el orden señalado en el Artículo 4º Fracción VII de esta Ley.</p>	<p>J) Copia de la averiguación previa. K) Certificado de análisis de alcohol en la sangre. El artículo 27 determina que no se otorgará la pensión por invalidez a que se refieren los artículos 28 y 29 de la Ley: I. Cuando el elemento se haya provocado intencionalmente el estado de invalidez. II. Si la invalidez se produce encontrándose el elemento en estado de ebriedad, o bajo influencia de algún psicotrópico, salvo el caso de que el uso de éste haya sido permitido por prescripción médica. III. Si la invalidez es a consecuencia de alguna riña o intento de suicidio. IV. Cuando la causa de invalidez sea anterior a la fecha de alta del elemento. Artículo 28. La cantidad que perciba el elemento por concepto de pensión por estado de invalidez en actos de servicio, será igual al porcentaje determinado en la tabla de valuaciones de incapacidades permanentes a que se refiere el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, previo el dictamen expedido por la autoridad médica competente. En el caso de estado de invalidez por causas ajenas al servicio, el pago correspondiente será el fijado en la tabla a que se refiere el artículo 28 de la Ley.</p>	<p>I. Cuando el elemento se haya provocado intencionalmente el estado de invalidez. II. Si la invalidez se produce encontrándose el elemento en estado de ebriedad, o bajo influencia de algún psicotrópico, salvo el caso de que el uso de éste haya sido permitido por prescripción médica. III. Si la invalidez es a consecuencia de alguna riña o intento de suicidio. IV. Cuando la causa de invalidez sea anterior a la fecha de alta del elemento.</p>
Pensión por muerte	<p>El artículo 31 señala que los familiares derechohabientes del elemento o del pensionista que falleciere tendrán derecho a la pensión que le hubiere correspondido a éste por jubilación, edad y tiempo de servicios de cesantía en edad avanzada a la fecha de su fallecimiento, en el orden señalado en el Artículo 4º Fracción VII de esta Ley.</p>	<p>La fracción III del artículo 26 señala como requisitos para hacer efectivo el derecho a la pensión por muerte: A) Hoja de servicios expedida por la Secretaría o la Corporación; B) Certificado y acta de defunción; C) Acta de matrimonio o en el caso de concubinato, cualquier documento del que se desprenda su existencia; D) Acta de nacimiento de los hijos; E) Aviso de baja; F) Identificación con fotografía de los beneficiarios, y G) En caso de que el elemento fallecido haya sido soltero, se acompañarán a la solicitud los siguientes documentos: - Acta de nacimiento del elemento fallecido; - Información testimonial para acreditar la dependencia económica, la cual se deberá rendir ante la Caja.</p>	<p>El artículo 55 determina que los familiares derechohabientes del elemento o del pensionista que fallezca tendrán derecho a la pensión que le hubiere correspondido a éste por jubilación, edad y tiempo de servicios o de cesantía en edad avanzada a la fecha de su fallecimiento, en la parte proporcional que les corresponda. Para hacer efectivo el derecho a esta prestación, los familiares derechohabientes del elemento, realizarán las gestiones conducentes ante la Caja, entregando la documentación siguiente: a) Hoja de servicios expedida por la Corporación. b) Acta de nacimiento del elemento. c) Aviso de baja para trámite de pensión por viudez y orfandad. d) Certificado y acta de defunción. e) Acta de matrimonio o en el caso de concubinato, cualquier documento del que se desprenda su existencia. f) Acta de nacimiento de los hijos. g) Identificación con fotografía de los beneficiarios. h) En caso de que el elemento fallecido haya sido soltero, se acompañarán a la solicitud, información testimonial para acreditar la dependencia económica, la cual se deberá rendir ante la Caja. i) Último comprobante de pago.</p>
Pensión por cesantía en edad avanzada	<p>El artículo 32 establece que se otorgará pensión por cesantía en edad avanzada al elemento que voluntariamente se separe del servicio activo o quede privado de su trabajo remunerado después de los 60 años de edad y siempre que haya cotizado un mínimo de 10 años a la Caja. La pensión será equivalente a los porcentajes que la misma Ley especifica sobre el promedio que resulte de lo que el elemento recibió como sueldo básico durante los últimos 3 años. El otorgamiento de esta prestación excluye la posibilidad de disfrutar posteriormente las pensiones por jubilación, y por edad y tiempo de servicios.</p>	<p>La fracción I del artículo 26 señala como requisitos para hacer efectivo el derecho a la pensión cesantía en edad avanzada: A) Hoja de servicios expedidas por la Secretaría o la Corporación; B) Acta de nacimiento, y C) Licencia prejubilaria o aviso de baja, en su caso.</p>	<p>El artículo 56 señala que se otorgará pensión por cesantía en edad avanzada al elemento que voluntariamente se separe del servicio activo o quede privado de su trabajo remunerado después de los 60 años de edad y siempre que haya cotizado un mínimo de 10 años a la Caja. La pensión será equivalente a los porcentajes que ese ordenamiento sobre el promedio que resulte de lo que el elemento recibió como sueldo base durante el último año, computado a partir de la fecha de su separación. El otorgamiento de esta prestación excluye la posibilidad de disfrutar posteriormente las pensiones por jubilación, y por edad y tiempo de servicios. Para hacer efectivo el derecho a esta prestación, los elementos o sus familiares derechohabientes, realizarán las gestiones conducentes ante la Caja, entregando la documentación siguiente: a) Hoja de servicios expedida por la Corporación; b) Acta de nacimiento del elemento, y c) Aviso de baja para trámite de pensión por cesantía en edad avanzada, y d) Último comprobante de pago.</p>

Cuadro III.12 Pensiones (continuación)

Ámbito de aplicación	Policía Preventiva y PBI	Policía Auxiliar
Normas	Ley Caprepol	Reglas Operación Caprepa
Indemnización por retiro	<p>El artículo 33 especifica que el elemento que sin tener derecho a alguna pensión de las señaladas en esta Ley se separe voluntariamente del servicio activo en forma definitiva, tendrá derecho a una indemnización de:</p> <ol style="list-style-type: none"> El monto total de las aportaciones de seguridad social con las que contribuyó en el servicio activo. 90 días del último sueldo básico que viniese percibiendo y cotizando si tuviese de 5 a 9 años de aportaciones. 90 días del último sueldo básico que viniese percibiendo y cotizando, si sus aportaciones fueron de 10 a 14 años. 	<p>El artículo 57 determina que cuando un elemento que sin tener derecho a alguna pensión de las señaladas en estas Reglas se separe voluntariamente del servicio activo en forma definitiva, tendrá derecho a una indemnización de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 45 días de sueldo base que viniese percibiendo y cotizando si tuviese de 5 a 9 años de aportaciones, y 90 días del último sueldo base que viniese percibiendo y cotizando, si sus aportaciones fueron de 10 a 14 años. <p>Para hacer efectivo el derecho a esta prestación, los elementos o sus familiares derechohabientes, realizarán las gestiones conducentes ante la Caja, entregando la documentación siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hoja de servicios expedida por la Corporación; Acta de nacimiento del elemento, Aviso de baja voluntaria, y Último comprobante de pago <p>El artículo 58 señala que el elemento que haya cumplido quince años de servicios pero no reúna el requisito de la edad para gozar de la pensión a que se refiere el artículo 27 de la Ley, podrá optar por la indemnización prevista en la fracción II del Artículo que antecede, o pensionarse cuando haya alcanzado la edad requerida.</p> <p>Si elige la segunda opción y falleciere en el lapso de cumplir la edad requerida, los familiares derechohabientes tendrán derecho a la pensión que le hubiere correspondido al elemento conforme al artículo 31 de la Ley.</p>
Pago por defunción	<p>El artículo 34 define como pago de defunción, la cantidad total que la Caja de Previsión cubrirá a los familiares derechohabientes de elementos fallecidos en el servicio activo y que se encuentren cotizando a la Caja.</p> <p>El importe de la paga de defunción, será determinado por el Consejo Directivo de la Caja, de conformidad con lo que para ese efecto determinen los reglamentos. Se paga el 50% de la paga de defunción una vez que se acrediten los derechohabientes en la Caja, y el 50% complementario, después de sesenta días del primer pago para dar oportunidad a la reclamación del beneficio por otras personas con derecho si los hubiere, previo dictamen de la Caja.</p>	<p>El artículo 59 define como paga de defunción, la cantidad total que la Caja de Previsión cubrirá a los familiares derechohabientes de elementos fallecidos en el servicio activo y que se encuentren cotizando a la Caja.</p> <p>El importe del pago por defunción, será el equivalente a 10 días de sueldo básico por año de cotización.</p> <p>Para que la Caja proceda a cubrir la cantidad correspondiente al pago único por defunción, los derechohabientes deberán presentar la siguiente documentación:</p> <ol style="list-style-type: none"> Certificado Médico y Acta de defunción del elemento. Último recibo de pago que haya percibido el finado, o constancia expedida por la corporación. En su caso, acta de matrimonio del elemento, de nacimiento de los hijos o cualquier otro documento de donde se desprenda la existencia del concubinato. Constancia de estudios a nivel medio o superior en el caso de los hijos mayores de 18 años y hasta la edad de 25. Certificado expedido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuando los hijos se encuentren inhabilitados física o mentalmente, cualquiera que sea su edad.
Ayuda para gastos funerarios	<p>El artículo 35 determina que se otorgará una ayuda para gastos funerarios a los derechohabientes de elementos en activo, pensionados o jubilados que fallezcan. Será otorgada a familiares derechohabientes o a las personas que se hubiesen hecho cargo de la inhumación de elementos activos, pensionados o jubilados.</p> <p>El importe será determinada por el Consejo Directivo de la Caja, de conformidad con lo que</p>	<p>El artículo 60 señala que se otorgará una ayuda para gastos funerarios a los derechohabientes de elementos en activo, pensionados o jubilados que fallezcan, cuyo importe será de 120 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal a la fecha del fallecimiento.</p> <p>Para el caso de fallecimiento de un familiar derechohabiente en primer grado, se otorgará como ayuda, el servicio funerario sin costo para el elemento.</p>

Cuadro III.12 Pensiones (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Ley Caprepol	Policía Preventiva y PBI	Reglamento Caprepol	Policía Auxiliar
	<p>para ese efecto determinen los reglamentos.</p>	<p>cópypge supérite que acredite que subsistía el vínculo matrimonial al momento del fallecimiento.</p> <p>II. Si al estar pagando una pensión a la concubina, apareciere otra que acredite idéntico carácter, el pago respectivo se suspenderá de inmediato y ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la ayuda.</p> <p>III. En los casos de los hijos menores de 18 años y los ascendientes que dependan económicamente del elemento, deberán comprobar mediante documentación fehaciente labor dependido económicamente del elemento o pensionista. La Caja resolverá sobre la procedencia de las pruebas presentadas. Se admitirán como pruebas para demostrar lo anterior, informaciones testimoniales rendidas ante autoridad judicial, administrativa o cualquier otro medio de convicción reconocido por la legislación común.</p> <p>IV. Los hijos solteros mayores de 18 años y hasta la edad de 25 años deberán exhibir comprobante expedido por la Institución de enseñanza reconocida oficialmente, de que cursan estudios de nivel medio o superior.</p> <p>V. En el caso de el esposo o concubinario mayor de 55 años o incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ellos, además de los requisitos señalados en la fracción III de este artículo y el previsto en el artículo 4o. Fracción VII inciso d) de la Ley, los derechohabientes deberán exhibir acta del Registro Civil o documentación idónea a juicio de la Caja, con la que demuestren ser mayores de 35 años.</p> <p>El artículo 31 especifica los documentos que deberán presentar los familiares derechohabientes:</p> <p>I. Acta de definición del elemento o pensionista fallecido.</p> <p>II. Comprobante de los gastos de inhumación.</p> <p>III. Identificación de la persona que haya efectuado dichos gastos.</p> <p>Artículo 33. Los recursos de la Caja para el fondo de la vivienda se destinarán a los siguientes fines:</p> <p>I. Financiar la adquisición de terrenos de conjuntos habitacionales o la construcción de éstos para otorgados individualmente en propiedad o con reserva de dominio a los elementos;</p> <p>II. Otorgar créditos individuales con garantía hipotecaria, para lo cual, el importe de dichos créditos deberá aplicarse a los siguientes fines:</p> <p>A) A la adquisición de vivienda o terreno para construcción de casa habitación cuando el elemento carezca de ella;</p> <p>B) A la construcción de casa habitación en terreno propiedad del elemento;</p> <p>C) A la mejora o reparación del inmueble adquirido en propiedad y habitado por el elemento, y</p> <p>D) A la reducción o cancelación de gravámenes sobre el inmueble adquirido en propiedad y habitado por el elemento.</p> <p>El artículo 34 determina las características de los elementos a los que se otorgarán las viviendas y créditos a que se refieren las fracciones I y II del artículo anterior: ser elemento activo y tener una antigüedad de cuando menos cinco años de servicio ininterrumpido, se otorgarán preferentemente a quienes acrediten estar casados civilmente o vivir en concubinato y siendo solteros la dependencia económica de sus descendientes o ascendientes.</p> <p>El artículo 35 determina los datos y documentos que acompañarán a la solicitud para el otorgamiento de crédito o vivienda.</p> <p>Artículo 36.- Para los efectos de la fracción I del artículo 33 del presente Reglamento,</p>	<p>El artículo 61 especifica los documentos que deberán presentar los familiares derechohabientes:</p> <p>I. Acta de definición del elemento o pensionista.</p> <p>II. Comprobante de los gastos de inhumación.</p> <p>III. Identificación del o de los derechohabientes que tramiten dicho pago.</p> <p>En el caso de fallecimiento del familiar, el elemento deberá presentar a la Caja los siguientes documentos:</p> <p>I. Acta de definición del familiar.</p> <p>II. Acta de matrimonio y/o Acta de nacimiento del derechohabiente fallecido.</p>	<p>El artículo 62 determina que a efecto de facilitar a los elementos la adquisición de inmuebles para vivienda o la construcción o mejoramiento de ésta, la Caja operará un sistema de crédito que tendrá por objeto lo siguiente:</p> <p>I. Financiar la adquisición de terrenos, de conjuntos habitacionales o la construcción de éstos, para adjudicados individualmente a los interesados mediante préstamos con garantía hipotecaria o con reserva de dominio, pudiendo realizar la Caja dichas acciones a través de las instituciones dedicadas a este objeto;</p> <p>II. Otorgar créditos individuales con garantía hipotecaria, para lo cual, el importe de dichos créditos deberá aplicarse a los siguientes fines:</p> <p>a) Adquisición de terrenos para construir vivienda cuando carezcan de ella en propiedad;</p> <p>b) Adquisición o construcción de vivienda, cuando no tenga alguna en propiedad; y</p> <p>c) Para efectuar mejoras o reparaciones de los inmuebles que hayan adquirido y habiten, y</p> <p>d) La reducción o cancelación de gravámenes sobre el inmueble adquirido en propiedad y habitado por el elemento.</p> <p>El artículo 63 señala que la Caja constituirá un fondo de garantía que tenga por objeto liquidar los créditos hipotecarios otorgados en los términos de estas Reglas y que hayan quedado insolubles al fallar el deudor, cancelando a favor de los familiares derechohabientes del mismo y con cargo al citado fondo la parte del crédito no cubierta como consecuencia del fallecimiento, haciendo efectivos únicamente los abonos que no hubieren sido pagados en vida del deudor. Así también se contratará un seguro de Riesgo Patrimonial el cual deberá adquirirse de acuerdo a lo establecido en la Ley de Adquisiciones del Distrito Federal</p>
Fondo de vivienda		<p>El artículo 37 señala que a efecto de facilitar a los elementos la adquisición de inmuebles para vivienda o la construcción o mejoramiento de ésta, la Caja operará un sistema de crédito que tendrá por objeto:</p> <p>I. Financiar la adquisición de conjuntos habitacionales o la construcción de éstos, para adjudicarlos individualmente a los interesados mediante préstamos con garantía hipotecaria o con reserva de dominio, pudiendo realizar dichas acciones a través de las instituciones dedicadas a este objeto;</p> <p>II. El otorgamiento de créditos individuales, a los elementos, mediante garantía hipotecaria para los siguiente fines:</p> <p>a) Adquisición de terrenos para construir vivienda cuando carezcan de ella en propiedad;</p> <p>b) Adquisición o construcción de vivienda, cuando no tengan alguna en propiedad; y</p> <p>c) Para efectuar mejoras o reparaciones de los inmuebles que hayan adquirido y habiten, y</p> <p>d) La reducción de gravámenes sobre inmuebles de los que hayan adquirido en propiedad y habiten.</p> <p>El préstamo podrá ser otorgado hasta por un monto del 100% del avalúo realizado por una Sociedad Nacional de Crédito.</p> <p>El artículo 39 determina que los créditos para vivienda, se darán anticipadamente por vencidos si los deudores enajenan, arrendan o no habitan el inmueble motivo del crédito o incurren en alguna de las causas de rescisión que en los contratos se estipulen.</p> <p>Los montos máximos de los créditos para vivienda, sus condiciones y los descuentos a los deudores, serán fijados por el Consejo Directivo, pero en ningún caso el interés será mayor al</p>		

Cuadro III.12 Pensiones (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Ley Caprepol	Policía Preventiva y PBI	Policía Auxiliar
<p>que se asigne a los préstamos a corto plazo.</p> <p>Préstamos a corto y mediano plazo</p>	<p>El artículo 40 establece los términos en que la Caja podrá otorgar préstamos a corto plazo, a los elementos, esto es a quienes hayan cubierto sus aportaciones cuando menos durante 6 meses; mediante la garantía total de las aportaciones señaladas en la fracción anterior, el importe del préstamo será hasta por una cantidad igual a la aportación del elemento, siempre que no exceda de 6 meses del sueldo básico, y sólo por acuerdo del Gerente General, el préstamo podrá exceder del importe de las aportaciones, si los interesados cubren la prima que fija el Consejo Directivo para garantizar el excedente.</p>	<p>Reglamento Caprepol</p> <p>la Caja financiará la adquisición de viviendas a los elementos que carezcan de ellas y que hayan sido seleccionados por la Secretaría o Corporación afiliada. Para tal efecto, y mediante los programas que realice con aprobación del Consejo Directivo, adjudicará las viviendas mediante la celebración de contratos de compraventa con reserva de dominio, de promesa de venta o préstamos con garantía hipotecaria, en donde se establezcan las cantidades, plazos y condiciones de su otorgamiento.</p> <p>El artículo 37 determina lo relativo a la adjudicación de vivienda a que se refiere la fracción I del artículo 33 del Reglamento.</p> <p>El artículo 38 señala que recibida la solicitud y documentación requerida para los créditos individuales con garantía hipotecaria, la Caja procederá a su estudio técnico, legal y financiero, debiéndose dar a conocer al interesado su aprobación o rechazo justificado en un plazo que no excederá de 60 días naturales.</p> <p>El artículo 39 establece que a todo préstamo que otorgue la Caja con garantía hipotecaria o con reserva de dominio, se descontará una prima que tendrá por objeto contratar un seguro de vida, cuyo beneficiario será la propia Caja, con el fin de liquidar los créditos que se hubieren otorgado y que por causas de fallecimiento del elemento quedaren insolutos. El Consejo Directivo determinará el monto a que ascenderá dicha prima, la que será descontada al momento de otorgar el crédito.</p> <p>Artículo 41.- Los créditos a que se refiere esta Sección, se adjudicarán una sola vez y de una sola clase a los elementos, en los términos del presente Reglamento.</p> <p>El artículo 42 dicta que los préstamos hipotecarios causarán el interés mensual que fije el Consejo Directivo, que en ningún caso podrá exceder del 9% anual sobre saldos insolutos.</p> <p>El artículo 43 determina que cuando por cualquier circunstancia no se descuente del salario la cantidad pactada en el préstamo hipotecario o estipulada en el contrato de compraventa con reserva de dominio o bien en el caso de cesar en su trabajo por cualquier causa el elemento a quien corresponda el pago respectivo, los abonos correspondientes deberán efectuarse a la Caja en forma directa.</p> <p>El artículo 44 señala que la garantía hipotecaria se inscribirá en primer lugar a favor de la Caja en el Registro Público de la Propiedad, en el que también deberá inscribirse la reserva de dominio. Los gastos notariales y registrales que se generen por dichas inscripciones serán cubiertos por el solicitante.</p> <p>El artículo 45 señala las causas por las que podrán darse por vencidas anticipadamente las prestaciones a que se refiere la Sección Quinta.</p>	<p>Reglas Operación Caprepa</p> <p>El artículo 64 determina que los créditos para vivienda, se darán anticipadamente por vencidos si los deudores enajenan, arriendan o no habitan el inmueble motivo del crédito o incurren en alguna de las causales de rescisión que en los contratos se estipulen. Los montos máximos de los créditos para vivienda, sus intereses, las condiciones y los plazos de amortización, serán fijados anualmente por el Órgano de Gobierno.</p> <p>El artículo 66 determina las características de los elementos a los que se otorgarán las viviendas y créditos a que se refieren las fracciones I y II del artículo anterior: ser elemento activo y tener una antigüedad de cuando menos cinco años de servicio ininterumpido, se otorgarán preferentemente a quienes acrediten estar casados civilmente o vivir en concubinato y siendo solteros la dependencia económica de sus descendientes o ascendientes.</p> <p>El artículo 67 determina los datos y documentos que acompañarán a la solicitud para el otorgamiento de crédito o vivienda.</p> <p>Artículo 68.- Para efectos de la fracción I del artículo 62 de las presentes Reglas, la Caja financiará la adquisición de viviendas a los elementos que carezcan de ellas y que hayan sido seleccionados de acuerdo a las bases que para tal efecto dicte el Órgano de Gobierno, y hayan cumplido con lo establecido en el artículo 66 de las presentes Reglas.</p> <p>Para tal efecto y mediante los programas que realice con aprobación del Órgano de Gobierno, adjudicará las viviendas mediante la celebración de contratos de compraventa con reserva de dominio, de promesa de venta o préstamos con garantía hipotecaria, en donde se establezcan las cantidades, plazos y condiciones de su otorgamiento.</p> <p>El artículo 69 determina lo relativo a la adjudicación de vivienda a que se refiere la fracción I del artículo 62 de estas Reglas.</p> <p>El artículo 70 señala que recibida la solicitud y documentación requerida para los créditos individuales con garantía hipotecaria, la Caja procederá a su estudio técnico, legal y financiero, debiéndose dar a conocer al interesado su aprobación o rechazo justificado en un plazo que no excederá de 90 días naturales.</p> <p>El artículo 71 puntualiza que los descuentos correspondientes serán en forma quincenal aplicándose un descuento no mayor al 30% del sueldo básico que perciba el elemento.</p> <p>Artículo 72.- Los créditos a que se refiere este Capítulo, se adjudicarán una sola vez y de una sola clase a los elementos, en los términos de las presentes Reglas.</p> <p>El artículo 73 establece que los préstamos hipotecarios causarán el interés mensual que anualmente fije el Órgano de Gobierno, que en ningún caso podrá exceder del porcentaje anual sobre saldos insolutos, que para tal efecto establezca la legislación aplicable.</p> <p>El artículo 74 determina que cuando por cualquier circunstancia no se descuente del salario la cantidad pactada en el préstamo hipotecario o estipulada en el contrato de compraventa con reserva de dominio o bien en el caso de cesar en su trabajo por cualquier causa el elemento a quien corresponda el pago respectivo, los abonos correspondientes deberán efectuarse a la Caja en forma directa.</p> <p>El artículo 75 señala que la garantía hipotecaria se inscribirá en primer lugar a favor de la Caja en el Registro Público de la Propiedad, en el que también deberá inscribirse la reserva de dominio. Los gastos notariales y registrales que se generen por dichas inscripciones serán cubiertos por el solicitante.</p> <p>El artículo 76 señala las causas por las que podrán darse por vencidas anticipadamente las prestaciones a que se refiere el Capítulo X.</p> <p>Según lo establece el artículo 77, los préstamos a corto y mediano plazo, se sujetarán a las disponibilidades presupuestarias y conforme a los recursos económicos que anualmente apruebe el Órgano de Gobierno.</p> <p>El artículo 78 señala los términos en que la Caja podrá otorgar préstamos a corto plazo, a los elementos y a los pensionistas.</p> <p>El artículo 79 determina que los préstamos a corto plazo que se autoricen se concederán en un término que no exceda de 30 días naturales, los préstamos a mediano plazo que se</p>

Cuadro III.12 Pensiones (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Policía Preventiva y PBI	Policía Auxiliar
Ley Caprepol	Reglamento Caprepol	Reglas Operación Caprepa
<p>A los pensionistas se les podrá conceder préstamos a corto plazo en los términos y condiciones que para tal efecto fije el Consejo Directivo, con base en lo que disponga el reglamento de esta Ley.</p> <p>El artículo 41 determina que los préstamos se concederán a un plazo máximo de 18 meses y se pagarán en abonos quincenales.</p> <p>Los préstamos se harán de tal manera que los abonos para reintegrarlos, sumados a los descuentos por préstamos para vivienda y a los que deban hacerse por cualquier otro adeudo a favor de la Caja, no excedan del 50% del sueldo básico del interesado.</p> <p>El artículo establece que los préstamos a corto plazo causarán un interés no mayor del 9% anual sobre saldos insolutos.</p> <p>Para garantizar los saldos insolutos de los préstamos se constituirá un fondo de garantía con una prima de aseguramiento que se descontará del valor de cada préstamo, con la cual en caso de muerte del acreditado, quedan totalmente cubiertos los adeudos.</p> <p>El artículo 43 establece que los préstamos a mediano plazo para la adquisición de bienes de uso duradero podrán ser cubiertos en pagos diferidos en un término que no exceda de 36 meses, con garantía prendaria. Para el otorgamiento de estos préstamos regirán las reglas generales de los préstamos a corto plazo y los lineamientos que expedirá el Consejo Directivo conforme los reglamentos respectivos.</p> <p>El artículo 44 señala que los préstamos a corto plazo para la adquisición de productos de consumo básico serán pagaderos hasta en 4 quincenas, siendo efectivos por vales en contra de las tiendas que para tal efecto contrate la Caja.</p>	<p>iguales que deberán descontarse.</p> <p>De conformidad con el artículo 49, no se concederá un nuevo préstamo mientras permanezca insoluto el anterior. Podrá renovarse cuando hayan sido cubiertos los abonos correspondientes al 50% del adeudo y se pague la prima de renovación que fije el Consejo Directivo, de acuerdo a las condiciones financieras de la Caja.</p> <p>El artículo 50 señala que cuando el préstamo se cubra en forma anticipada a la fecha de su vencimiento, se tendrá derecho a la bonificación de los intereses no devengados.</p> <p>El artículo 51 estipula que el elemento o pensionista que obtenga un préstamo a corto plazo y que por omisión no se le hicieron los descuentos correspondientes, quedará obligado a notificarlo de inmediato a la Caja y a cubrir directamente a día el importe de los abonos vencidos. Si el deudor no cumple con dicha obligación, se cobrarán sobre el saldo insoluto intereses moratorios a razón del 27% anual, independientemente del pactado.</p> <p>El artículo 52 señala las condiciones que deberán darse para conceder un crédito mayor al monto de las aportaciones del elemento.</p> <p>El artículo 54 señala las condiciones que deberán darse para conceder un a corto plazo que se concedan a los pensionistas.</p> <p>Conforme al artículo 55, las solicitudes de préstamo a corto plazo que no excedan del monto de las aportaciones o del límite del crédito fijado para los pensionistas, se resolverán en el término de un día hábil, plazo que se ampliará cuando sea menester realizar aclaraciones.</p> <p>El artículo 56 enlista los requisitos que deberán cubrirse para el otorgamiento de los préstamos a corto plazo.</p> <p>Según lo establecido en el artículo 57, cuando el elemento cause baja del servicio sin tener derecho a pensión y tuviera adeudo pendiente por préstamos a corto plazo, éste se deducirá de la cantidad que le corresponda como indemnización por retiro. La misma deducción tendrá lugar cuando a elemento se le conceda una pensión de las establecidas por la Ley, descontándole mensualmente el abono correspondiente hasta su finiquito.</p> <p>El artículo 58 enlista los requisitos que deberán cubrirse para el otorgamiento de los préstamos a mediano plazo.</p> <p>El artículo 59, señala las condiciones en las que se concedan préstamos para la adquisición de productos de bienes consumo básico.</p>	<p>autoricen se concederán en un término que no exceda de 60 días naturales, a partir de la fecha en la cual se entregue a la Caja la solicitud debidamente requerida y dentro de los periodos que para tal efecto determine anualmente el Órgano de Gobierno.</p> <p>Los préstamos a corto y mediano plazo, deberán ser cubiertos a través del descuento que para tales efectos realice la Corporación quincenalmente y cuyo monto será enviado a la Caja en el mismo término.</p> <p>Los préstamos se harán de tal manera que los abonos para reintegrarlos, sumados a los descuentos por préstamos para vivienda y los que deban hacerse por cualquier otro adeudo a favor de la Caja, no excedan del 50% del sueldo básico del interesado.</p> <p>El artículo 80 establece que los préstamos a corto plazo causarán un interés no mayor del porcentaje anual sobre saldos insolutos que para tal efecto establece el Órgano de Gobierno. Para garantizar los saldos insolutos de los préstamos se constituirá un fondo de garantía con una prima de aseguramiento que será determinada anualmente por el Órgano de Gobierno y descontada del valor de cada préstamo, con lo cual en caso de muerte del acreditado, quedan totalmente cubiertos los adeudos.</p> <p>Como lo especifica el artículo 81, el monto del crédito lo constituirá el capital y los intereses a devengar durante el plazo del mismo, lo que será la base para determinar los abonos iguales que deberán descontarse.</p> <p>Conforme al artículo 82, no se concederá un nuevo préstamo mientras permanezca insoluto el anterior.</p> <p>El artículo 83 señala que cuando el préstamo se cubra en forma anticipada a la fecha de su vencimiento, se tendrá derecho a la bonificación de los intereses no devengados.</p> <p>El artículo 84 estipula que el elemento o pensionista que obtenga un préstamo a corto plazo y que por omisión no se le hicieron los descuentos correspondientes, quedará obligado a notificarlo de inmediato a la Caja y a cubrir directamente a ella el importe de los abonos vencidos. Si el deudor no cumple con dicha obligación, se cobrarán sobre el saldo insoluto intereses moratorios a razón del 27% anual, independientemente del pactado.</p> <p>El artículo 85 señala los términos en que los préstamos a corto plazo se concederán a los pensionistas.</p> <p>El artículo 87 enlista los requisitos que deberán cubrirse para el otorgamiento de los préstamos a corto plazo.</p> <p>Según lo establecido en el artículo 88, cuando el elemento cause baja del servicio sin tener derecho a pensión y tuviera adeudo pendiente por préstamos a corto plazo, éste se deducirá de la cantidad que le corresponda como indemnización por retiro. La misma deducción tendrá lugar cuando a elemento se le conceda una pensión de las establecidas por la Ley, descontándole mensualmente el abono correspondiente hasta su finiquito. Así como lo establecido en la Fracción V del artículo 14 de las presentes Reglas.</p> <p>El artículo 89, señala que as los préstamos a mediano plazo para la adquisición de bienes de uso duradero podrán ser cubiertos en pagos diferidos en un término que no exceda de 36 meses.</p> <p>El artículo 90 enlista los requisitos que deberán cubrirse para el otorgamiento de los préstamos a mediano plazo.</p> <p>El artículo transitorio cuarto señala que los préstamos a corto y mediano plazo, así como los especiales, que se estipulan en las presentes Reglas de Operación se empezarán a otorgar en cuanto la Caja cuente con los recursos financieros suficientes que estén destinados para ese fin.</p>

Cuadro III.12 Pensiones (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Policía Auxiliar Reglas Operación Caprepa
Seguro por riesgo de trabajo	<p>Artículo 40. Se establece el seguro de riesgos del trabajo a favor de los elementos y, como consecuencia de ello, la Caja se subrogará en la medida y términos de estas Reglas, en las obligaciones de la Corporación, derivadas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de las Leyes del Trabajo, por cuanto a los mismos riesgos se refiere.</p> <p>Artículo 41. Para los efectos de estas Reglas serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los elementos en el ejercicio o con motivo del trabajo. Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en el que se preste, así como aquellos que ocurran al elemento al trasladarse directamente de su domicilio al lugar en el que desempeñe su trabajo o viceversa.</p> <p>Asimismo, se considerarán riesgos del trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo.</p> <p>Artículo 42. Las prestaciones que concede este Capítulo serán cubiertas íntegramente con las aportaciones a cargo de la Corporación que señalan estas Reglas.</p> <p>Artículo 43. Los riesgos del trabajo serán calificados técnicamente por la Caja. El afectado conforme con la calificación, podrá designar por cuenta propia un perito técnico o profesional para que dicamine a su vez. En caso de desacuerdo entre la calificación de la Caja y el dictamen del perito del afectado, la Caja le propondrá una terna, preferentemente de especialistas de notorio prestigio profesional, para que de entre ellos elija uno. El dictamen de éste resolverá en definitiva y será inapelable y obligatorio para el interesado y para la Caja.</p> <p>Artículo 44. No se consideran riesgos del trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Si el accidente ocurre encontrándose el elemento en estado de embriaguez; II. Si el accidente ocurre encontrándose el elemento bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el elemento hubiese puesto el hecho en conocimiento del jefe inmediato presentándole la prescripción suscrita por el médico; III. Si el elemento se ocasiona intencionalmente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona; IV. Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado el elemento u originados por algún delito cometido por éste; y V. Las enfermedades que no se encuentren señaladas en las Leyes del Trabajo. <p>Artículo 45. Para los efectos de este Capítulo, la Corporación deberá avisar a la Caja dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, sobre los riesgos del trabajo que hayan ocurrido. El elemento, o sus beneficiarios, también podrán dar el aviso de referencia, así como el de presunción de la existencia de un riesgo del trabajo.</p> <p>Artículo 46. El elemento que sufra un accidente del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; II. Servicio de hospitalización; III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y IV. Rehabilitación. <p>Artículo 47. En caso de riesgo del trabajo, el elemento tendrá derecho a las siguientes prestaciones en dinero:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Licencia con goce de sueldo íntegro cuando el riesgo del trabajo incapacite al elemento para desempeñar sus labores. El pago del sueldo básico se hará desde el primer día de incapacidad y será cubierto por la Corporación hasta que termine la incapacidad cuando esta sea temporal, o bien hasta que se declare la incapacidad permanente del elemento. <p>Para los efectos de la determinación producida por riesgo del trabajo, se estará a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a los exámenes trimestrales a que deberá someterse el elemento y en la inteligencia que si a los tres meses de iniciada dicha incapacidad no es el elemento en actitud de volver al trabajo, el elemento o la Corporación podrán solicitar en visa de los certificados médicos correspondientes, que sea declarada la incapacidad permanente. No excederá de un año, contado a partir de la fecha en que la Caja tenga conocimiento del riesgo para que se determine si el elemento es apto para volver al servicio o bien procede declarar su incapacidad permanente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en las fracciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> II. Al ser declarada una incapacidad parcial permanente, se concederá al incapacitado una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al sueldo básico que perciba el elemento al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta determinarse la pensión. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecido en la tabla de evaluación mencionada, teniendo en cuenta la edad del elemento y la importancia de la incapacidad, según sea absoluta para el ejercicio de su profesión u oficio aun cuando quede habilitado para dedicarse a otros, o si solamente hubiere disminuido la aptitud para su desempeño. Si el monto de la pensión anual resulta inferior al 5% del salario mínimo general promedio en la República Mexicana elevada al año, se le pagará al elemento en sustitución de la misma una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido; III. Al ser declarada una incapacidad total permanente, se concederá al incapacitado una pensión igual al sueldo básico que venía disfrutando el elemento al momento de presentarse el riesgo, cualquiera que sea el tiempo que hubiere estado en activo y cotizando a la Caja; y IV. La pensión respectiva se concederá con carácter provisional, por un periodo de adaptación de dos años. En el transcurso de este lapso, la Caja y el afectado tendrán derecho a solicitar la revisión de la incapacidad, con el fin de aumentar o disminuir la cuantía de la pensión, según el caso. Transcurrido el periodo de adaptación, la pensión se considerará como definitiva y su revisión solo podrá hacerse una vez al año, salvo que existieran pruebas de un cambio sustancial en las condiciones de la incapacidad. <p>El incapacitado estará obligado en todo tiempo a someterse a los reconocimientos, tratamientos y exámenes médicos que determine la Caja.</p> <p>La pensión que se menciona en este artículo será sin perjuicio de los derechos derivados de la aplicación de las presentes Reglas.</p>

Cuadro III.12 Pensiones (continuación)

Ambito de aplicación Normas	Policía Auxiliar Reglas Operación Caprepa
	<p>Artículo 48. Cuando el elemento fallezca a consecuencia de un riesgo del trabajo, por actos de servicio, sus familiares derechohabientes gozarán de una pensión equivalente al 100% del sueldo básico percibido por el elemento y conforme al cual estuviese cotizando a la Caja en el momento de ocurrir el fallecimiento.</p> <p>La misma pensión será otorgada a los elementos que sufran un accidente o incapacidad como consecuencia de un riesgo de trabajo, de acuerdo a los porcentajes que a ese efecto se establecen en la Ley Federal del trabajo.</p> <p>Para hacer efectivo el derecho a esta prestación, los elementos o sus familiares derechohabientes, realizarán las gestiones conducentes ante la Caja, entregando la documentación siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Hoja de servicios expedida por la Corporación; b) Acta de nacimiento del elemento; c) Aviso de baja para trámite de pensión por riesgo de trabajo; d) Certificado y acta de defunción; e) Acta de matrimonio o en el caso de concubinato, cualquier documento del que se desprenda su existencia; f) Acta de nacimiento de los hijos; g) Identificación con fotografía de los beneficiarios, y h) En caso de que el elemento fallecido haya sido soltero, se acompañarán a la solicitud, información testimonial para acreditar la dependencia económica, la cual se deberá rendir ante la Caja, y i) Último comprobante de pago <p>En caso de pensión por muerte a causa del servicio, a la solicitud se acompañará además de los documentos señalados en la fracción anterior, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Parte informativo donde se especifiquen los hechos del fallecimiento; b) Constancia de que al ocurrir el fallecimiento se encontraba en servicio; c) Copia de la averiguación previa, y d) Certificado de análisis de alcohol en la sangre. <p>Artículo 49. Cuando fallezca un pensionado por incapacidad permanente, total o parcial, se aplicarán las siguientes reglas:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Si el fallecimiento se produce como consecuencia directa de la causa que originó la incapacidad, a los familiares derechohabientes señalados en estas Reglas, se les transmitirá la pensión con cuota íntegra; y II. Si la muerte es originada por causas ajenas a los que dieron origen a la incapacidad permanente, sea total o parcial, se entregará a los familiares derechohabientes señalados por estas Reglas el importe de 6 meses de la pensión asignada al pensionista, sin perjuicio del derecho de disfrutar la pensión que en su caso le otorguen estas Reglas. <p>Artículo 50. Para la división de la pensión derivada de este capítulo, entre los familiares del elemento, se estará a lo dispuesto por el artículo 31 de estas Reglas.</p> <p>En cuanto a la asignación de la pensión para la viuda, la concubina, el viudo, el concubino, los hijos o la divorciada o ascendientes, en su caso, se estará a lo dispuesto por la sección relativa a la pensión por causa de muerte, previstas en estas Reglas.</p> <p>SECCIÓN QUINTA. DE LA SEGURIDAD E HIGIENE</p> <p>Artículo 51. La Caja, para el cumplimiento de sus fines estará facultado para realizar acciones de carácter preventivo con objeto de abatir la incidencia de los riesgos del trabajo en coordinación con las áreas correspondientes.</p> <p>Artículo 52. Para el debido cumplimiento de las acciones preventivas señaladas en el artículo anterior, la Caja deberá coordinarse con la Corporación para llevar a cabo lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Estudios e investigaciones sobre accidentes y enfermedades de trabajo; II. Elaboración de estadísticas sobre accidentes y enfermedades de trabajo con los datos e informes correspondientes; III. Difundir y coadyuvar en la implantación de las normas preventivas de accidentes y enfermedades de trabajo, en su ámbito de competencia; y IV. Participar en la integración de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene. <p>Artículo 53. La Caja vigilará que la seguridad e higiene en el trabajo, en la Corporación, se norme por lo establecido en la Ley Federal del trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por las disposiciones de estas Reglas.</p> <p>La Caja, se coordinará con las dependencias, entidades, organismos e instituciones que considere necesarios para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.</p> <p>Artículo 54. Corresponde a la Caja promover la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo de la Corporación y, a las propias Comisiones Mixtas, atender las recomendaciones que el Órgano de Gobierno formule en materia de Seguridad e Higiene.</p> <p>La Caja deberá asimismo promover la integración y funcionamiento de una Comisión Consultiva de Seguridad e Higiene.</p>

f) FONDO DE VIVIENDA

349. La Ley de Caprepol establece que la Caja otorgará créditos para vivienda o construcción o mejoramiento de ésta. En las Reglas de Operación de Caprepa no hay disposición al respecto.

g) PRÉSTAMOS A CORTO Y MEDIANO PLAZO

350. De acuerdo con la Ley de Caprepol, la Caja podrá otorgar créditos no mayores a seis meses de sueldo básico del elemento, a un plazo máximo de 18 meses y a pagar en abonos quincenales. En las Reglas de Operación de Caprepa no hay disposición a respecto.

h) SEGURO POR RIESGO DE TRABAJO

351. Las Reglas de Operación de Caprepa reconocen, en su artículo 40, el seguro de riesgos del trabajo, entendidos, según el artículo 41, como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los elementos en el ejercicio o con motivo del trabajo.

2. Política institucional

352. La entrevista con Caprepol permitió establecer el alcance de sus funciones y que las mismas se aplican a tres corporaciones: la Policía Auxiliar, la Policía Bancaria e Industrial y el H. Cuerpo de Bomberos, con un total aproximado de 57 000 elementos que reciben sus servicios.

353. Durante la entrevista se enunció que el ejercicio de los derechos de seguridad social son personalísimos, y que cada agente de las corporaciones que atiende Caprepol aporta el 6.5% de su salario como aportación a la Caja.

354. Una política de la Caprepol, respecto de la accesibilidad al subsistema de prestaciones, seguros y pensiones como un criterio positivo, según se estableció en la entrevista, es la antigüedad del elemento, mientras que su inhabilitación por el Consejo de Honor y Justicia se convierte en el criterio negativo que restringe los derechos de seguridad social de las y los elementos por parte de la Caja.

355. En relación con los servicios de salud, las personas representantes de la institución, indicaron que la regla general es el convenio de subrogación que tienen con el ISSSTE; sin embargo, la Policía Bancaria e Industrial y el H. Cuerpo de Bomberos se ubican en supuestos distintos, mientras que los primeros tienen subrogado y lícitado el servicio de salud, los segundos se manejan a través de pólizas de seguros. Algo a señalar es que en la determinación de incapacidades temporales, es directamente el ISSSTE quien valora la aplicabilidad de las mismas.

356. Una situación excepcional, detallada por Caprepol durante la entrevista, es la relacionada con los denominados *casos graves* (debidos a accidentes en servicio) que permiten a los afectados a recibir atención médica inmediata en el hospital más cercano. Además la Caprepol ha firmado un convenio sobre la distribución de prótesis ortopédicas con el Instituto Nacional de Rehabilitación y otro más con el Hospital de la Luz para trasplantes de cornea.

357. Sobre el tema de prestaciones se abordaron distintos puntos, entre ellos destaca lo relacionado con la vivienda financiera y con otro tipo de créditos. En la entrevista se señaló que debido a una reforma en el plazo del crédito (de 15 a 20 años) se aumentó el monto del crédito, además de precisar que éstos son otorgados por las corporaciones.

358. Una parte fundamental de las prestaciones a las que tienen acceso las corporaciones policiacas que dependen de la Caprepol son las relacionadas con el Programa de Actividades Sociales, Culturales y Deportivas en donde se contemplan actividades como excursiones a centros turísticos, talleres de integración familiar y de motivación personal.

359. En lo que se refiere a Caprepa, la entrevista permitió establecer que, no obstante lo estrecho de su marco normativo, la caja lleva a cabo una política de tolerancia que extiende las prestaciones sociales aún más allá de lo que el marco legal lo permite. El director de Caprepa señaló las desventajas notorias que tienen los agentes de la Policía Auxiliar respecto del resto de las corporaciones en términos salariales y de estabilidad laboral y justificó así la necesidad de ejercer una política de proximidad con las y los miembros de esta corporación que acuden a la Caja.

360. A diferencia de las otras corporaciones la situación legal particular de la Policía Auxiliar (que no permite ubicarla ni en el apartado A ni el apartado B del artículo 123 constitucional) obstaculiza el acceso de las y los agentes de esta policía complementaria al ISSSTE. Los servicios médicos se otorgan, por tanto, en hospitales y clínicas particulares a las que se contrata vía licitación. Los servicios médicos se ofrecen a través de seis clínicas de primer nivel, un hospital de segundo y tercer nivel y dos más de especialidades. Además, se señaló a este organismo que se promueven clínicas de prevención, atención y rehabilitación para enfermedades relacionadas con el alcoholismo y el consumo de drogas y otras más que se han detectado como consecuencia de la actividad policial, como es el caso de la diabetes o de las varices.

361. Caprepa recibe su presupuesto directamente de la ALDF y su director afirma que su monto no es lo suficientemente alto debido a que en la práctica los agentes de la Policía Auxiliar no aportan ninguna cuota para estos fines.

362. Por otro lado, el director de Caprepa señaló que a través del contacto con las y los policías que acuden a solicitar servicios se han detectado otras problemáticas que deben atenderse también como objetivo de la seguridad social. En concreto se refirió a la frecuencia con la que agentes de la corporación se relacionan con parejas que también son policías. En su opinión ello es producto de los horarios de trabajo que deben cubrir, pero más allá, lo importante es el efecto que las dinámicas familiares comunes tienen en las familias de policías, en términos de la atención que se brinda a los hijos, la aparición de disfuncionalidades escolares y sociales y de la afectación que todo ello supone en el ámbito laboral policial. Con frecuencia, se han detectado también casos en los que un policía tiene dos o más familias, lo que dificulta el trato con las ex compañeras en los casos de divorcios, y con las viudas en los casos de fallecimiento.

363. En su opinión, las Reglas de Operación de Caprepa deben ser actualizadas para que sea posible cubrir más situaciones que generan problemas a las y los policías o que facilitan la elevación de su calidad de vida.

364. Detalló finalmente que la Subdirección de Pensiones y Jubilaciones de Caprepa otorga a los elementos de la Policía Auxiliar y a sus legítimos beneficiarios los servicios de pensiones y jubilaciones, además de brindar un apoyo funerario a los familiares del difunto. También enunció las prestaciones de tipo social, cultural y recreativo con las que cuentan y que se traducen en visitas guiadas, excursiones, promoción del teatro, torneos deportivos, entre otros.

365. Por otro lado, el tema de los salarios y los horarios se exploró con servidores públicos del área de recursos humanos de la SSPDF, así como con otros funcionarios entrevistados. Sobre los salarios resulta evidente que estos dependen de los presupuestos con los que cuenta cada una de las corporaciones de la Policía del Distrito Federal; sin embargo, es notorio que existen diferencias que implican salarios diferentes para trabajos que son similares.

366. El caso más claro en este sentido lo representa la diferencia en las políticas salariales entre la Policía Auxiliar y la Bancaria e Industrial, lo que no se explica si se parte del hecho de que ambas corporaciones venden los mismos servicios a clientes que son muy similares también. De las entrevistas realizadas es posible percibir que en la Policía Bancaria hay una administración notablemente más eficiente que le permite ofrecer salarios fijos en función de las jerarquías, con independencia de los clientes y de los contratos que consigue. En la Policía Auxiliar, en cambio, depende del contrato obtenido y de que la o el agente sea asignado a él. Si el cliente paga bien, la policía gana bien, lo que implica que, no obstante que desarrollen las mismas actividades, quienes trabajan con clientes que tienen gran capacidad de pago ganan mejor que quienes lo hacen, por ejemplo, para una institución pública.

367. En cuanto a los horarios de trabajo no fue posible establecer una razón lo suficientemente contundente como para justificar jornadas laborales tan largas. La mejor explicación la aportó el director general de la Policía Bancaria quien dijo que esos turnos eran los que convenían a los clientes, para un mejor control de los cambios de turno. Otra explicación, aportada en la Dirección General de Carrera Policial, hizo referencia a la distancia que recorren las y los policías para poder llegar a sus centros de trabajo. En todo caso, llamó la atención que, en opinión de los servidores públicos de la SSPDF, los propios policías solicitaban esos horarios porque ello les permite dedicarse a oficios diversos y a otras actividades que les engrosan el salario.

3. Percepción de las y los agentes de la policía

368. El tema de la estabilidad laboral resultó una de las preocupaciones principales para las y los agentes de la policía que participaron en la Audiencia. Especialmente los bajos salarios y los horarios de trabajo constituyeron una preocupación recurrente. Las y los agentes de la policía argumentaron que los horarios de trabajo no les permiten tener un descanso adecuado ni convivir con sus familias. Otra preocupación planteada la constituyó la dificultad para acceder a prestaciones laborales que les permitan elevar su calidad de vida, tales como vivienda adecuada, préstamos y seguros. De igual manera se manifestó un reclamo por la ausencia de apoyos médicos, psicológicos y jurídicos.

369. Cabe señalar que se recogieron denuncias diversas sobre presuntos actos de corrupción en Caprepa, en los que se señalan malversaciones y asignación ilegal de concesiones al Hospital Obregón, que cada año resulta ganador en las licitaciones.

4. Valoración

370. De entrada llama la atención que el régimen laboral de las policías del Distrito Federal se decante en cajas de previsión y no en el sistema de seguridad social para los trabajadores del Estado, donde tendría que estar. Dos razones pueden explicar esta excepción. La primera, la excepción constitucional hecha en la fracción XIII del artículo 123 que de alguna manera excluye de los apartados A y B a las policías, dificultando la definición de su régimen de seguridad social; la segunda, el carácter privado de las policías complementarias.

371. Sobre el primer punto cabría decir que toca al gobierno de la ciudad emprender en el nivel que sea necesario, una gran reforma al régimen laboral de las policías. La situación jurídica que guardan estas corporaciones se ve notablemente afectada por dicha excepción que, por otro lado, constituye una fuente estructural de violaciones a los derechos de las y los policías. Colocando los límites necesarios para garantizar que la función policial no se vea afectada por el ejercicio de derechos laborales por parte de la policía, el resto de las condiciones que otorgan mecanismos de seguridad social a este sector debería ser plenamente garantizado por el Gobierno del Distrito Federal.

372. Mientras eso ocurre, es necesario revisar el funcionamiento y los alcances de las Cajas de Previsión, con miras a homologar sus servicios. Resulta imperativo modernizar las reglas de operación de Caprepa para que las prestaciones que otorga adquieran formalidad y constituyan derechos para la Policía Auxiliar. También es necesario generar mecanismos que transparenten el ejercicio del presupuesto, los criterios mediante los cuales se otorgan los servicios, la cantidad y calidad de los mismos y de modo fundamental, todo lo referente a los concursos y licitaciones que asignan la prestación de servicios a determinadas clínicas y hospitales. Es convicción de este organismo que no hay elementos para determinar si la percepción de los miembros de la Policía Auxiliar que denuncian corrupción y malversaciones es correcta; pero sin duda, las razones para que esa percepción prevalezca pueden encontrarse en una deficiente política de comunicación con sus agremiados. Una visita a la página web de Caprepa es suficiente para verificar lo magro de la información que se presenta y para alimentar suspicacias acerca de cómo esta Caja de Previsión presta sus servicios.

373. Sobre el segundo punto es necesario hacer notar la diferencia existente entre la Policía Bancaria e Industrial y la Policía Auxiliar. Esa diferencia se hace notoria no sólo en términos de la organización de cada una de las corporaciones, sino en aspectos tales como el salario, que en el caso de la Policía Bancaria obedece a un tabulador y no está sujeto a contratos o clientes.

374. Es necesario, por tanto, ejercer una política de salarios que permita que a trabajo igual salario igual, en las tres corporaciones, y que eleve el nivel de ingresos, en particular de quienes menos ganan; pero en el entendido de que la suficiencia presupuestal es una condición para que ello suceda, es muy importante generar otras prestaciones laborales que motiven la permanencia de los miembros de la organización policial y fomenten el espíritu de cuerpo. En este sentido, es importante avanzar hacia una concepción en la que las prestaciones laborales se vean como una garantía de derechos sociales a la educación, a la vivienda, a la salud, a un nivel de vida adecuado, de modo que el acceso a estos derechos sea previsto desde la propia ley en condiciones de acceso igualitario para todos y todas quienes prestan sus servicios en la Policía del Distrito Federal.

375. Finalmente, respecto de los horarios, resulta conveniente realizar un estudio que permita establecer cuáles son las jornadas adecuadas para el trabajo policial, de modo que se satisfaga el interés del servicio, pero sin generar condiciones adversas para el adecuado desarrollo de las familias de policías o bien para que se haga mal uso del tiempo en el que él o la agente pasa cuando no está laborando.

D. Organización del trabajo

376. El subsistema de organización del trabajo contiene los elementos necesarios para orientar la función de la SSPDF hacia los fines que ésta persigue. Este subsistema tiene relevancia en términos de

que genera certezas a los miembros de la organización en torno al rumbo que deben seguir las acciones individuales para que éstas configuren un fin común. El nivel de formalización del subsistema de organización del trabajo se relaciona con los derechos a la seguridad jurídica, al debido proceso, a la igualdad ante la ley y no discriminación, así como al acceso a condiciones laborales equitativas y satisfactorias.

1. Marco jurídico

377. Para los efectos de este informe, se consideraron tres tipos de funciones en la organización del trabajo policial, a saber: funciones permanentes, funciones emergentes y funciones contingentes. Las permanentes son funciones que garantizan rutinas que deben ser cubiertas de manera cotidiana por las y los policías en las tres corporaciones de la Policía del Distrito Federal. Las funciones emergentes hacen referencia a casos cuya aparición es más o menos inusitada pero cuya frecuencia permite algún grado de formalización y predicción; se trata de situaciones relacionadas con manifestaciones y otros actos realizados por colectivos, plantones, marchas, etcétera. Finalmente, las funciones contingentes implican la aparición repentina de situaciones que se agotan más o menos rápidamente en el tiempo y que requieren de decisiones inmediatas que comportan un alto grado de responsabilidad.

378. Con esta perspectiva en el análisis se analizó el marco jurídico de la organización del trabajo para la Policía del Distrito Federal.

a) FUNCIONES PERMANENTES

379. Siguiendo el artículo 21 constitucional, es atribución del Distrito Federal la prevención de los delitos; la investigación y persecución para hacerla efectiva, así como la sanción de las infracciones administrativas. En lo que respecta a la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal el énfasis en las funciones de los elementos de los Cuerpos de Seguridad está en la protección de las personas y sus bienes.

380. La Ley Orgánica establece las funciones de los titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas, priorizando su papel en los programas de seguridad, operativos y cooperación institucional. Las funciones de la policía son enlistadas en el artículo 26 de dicha ley, destacando la facultad de investigación con fines preventivos y el auxilio al Ministerio Público. El artículo 64 establece una función de vinculación con la ciudadanía, esto con la responsabilidad de los titulares de las Unidades de Protección Ciudadana de convocar bimestralmente a los órganos de representación vecinal y a los vecinos organizados residentes de las áreas geográficas de atención correspondientes, a reuniones que se celebran en las instalaciones de las propias unidades en las que se rendirá un informe sobre la actuación policial.

381. El Reglamento Interno de la SSPDF señala las atribuciones de la Subsecretaría de Operación Policial, que es la encargada de ejercer el mando operativo de la Policía Preventiva del Distrito Federal, dentro de sus funciones también está la de supervisar que prevalezca la cadena de mando y el principio de autoridad. Quien operativamente desarrolla las funciones de seguridad en la ciudad es la Dirección General de la Policía de Proximidad, la que de acuerdo con el Reglamento Interno de la SSPDF, es responsable de ejecutar los programas de actuación operativa de las unidades de la policía de proximidad. La Dirección General de Operación de Tránsito tiene, según el mismo ordenamiento, entre sus atribuciones la de asegurar la aplicación del reglamento de tránsito, así como coordinar operativos de tránsito y prevención de accidentes.

Cuadro III.13 Organización del trabajo

Ámbito de aplicación	Normas generales			Normas específicas	
	CIPEUM	LSSPDF	LOSSPDF	RISSPDF	Manual administrativo enero 2009
Funciones permanentes	<p>El artículo 21 señala que la seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, que comprende la prevención de los delitos; la investigación y persecución para hacerla efectiva, así como la sanción de las infracciones administrativas, en los términos de la ley, en las respectivas competencias que esta Constitución señala.</p>	<p>El artículo 17 señala que los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal deberán actuar con la decisión necesaria y sin demora en la protección de las personas y de sus bienes; usar el equipo a su cargo con el debido cuidado y prudencia en el cumplimiento de su deber, así como conservarlo; velar por la vida e integridad física y proteger los bienes de las personas detenidas o que se encuentren bajo su custodia; obedecer las ordenes de sus superiores; jerárquicos y cumplir con todas las obligaciones que tengan a su cargo; actuar coordinadamente con otras corporaciones, así como brindarle, en su caso, el apoyo que legalmente proceda.</p>	<p>El artículo 18 de esta Ley Orgánica señala que corresponde a los titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas policiales unidades administrativas que desarrollan lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Diseñar y someter a consideración del titular de la Subsecretaría que determine el reglamento interior de la Secretaría, los programas a desarrollar; en el combate a la inseguridad y preservación del orden y la paz públicos; II. Dirigir las acciones y operativos a cargo de las Unidades de Protección Ciudadana, Agrupamientos y Servicios de la Policía, relacionadas con el mantenimiento del orden y la paz públicos y la prevención del delito; III. Ejecutar las actividades policiales de cooperación y apoyo con autoridades civiles, instituciones o entidades públicas, de acuerdo con instrucciones superiores; <p>[J]</p> <ol style="list-style-type: none"> VI. Coordinar y supervisar los programas, acciones y operativos en materia de vialidad y tránsito; Asimismo, en su artículo 26 señala que en la administración general de la seguridad pública, la Policía tendrá las siguientes atribuciones: <ol style="list-style-type: none"> I. Mantener el orden y la tranquilidad públicos en el Distrito Federal; II. Investigar elementos generales criminales que permita llevar a cabo acciones preventivas; III. Auxiliar al Ministerio Público cuando se requiera su colaboración para que la representación social ejerza sus facultades de investigación y persecución de delitos; IV. Proteger y auxiliar a los Órganos de Gobierno del Distrito Federal, cuando para el ejercicio de sus funciones sea requerida para ello; V. Prestar auxilio a dependencias y órganos desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal, órganos políticos 	<p>Este Reglamento en su numeral 10, señala que son atribuciones de la Subsecretaría de Operación Policial:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Ejercer el mando operativo de la Policía Preventiva del Distrito Federal y emitir las órdenes generales de operación. II. Vigilar el debido funcionamiento de las diversas unidades, agrupamientos y servicios de la Policía Preventiva, así como las de la Policía Complementaria que defina el Secretario. III. Supervisar que prevalezca la cadena de mando y el principio de autoridad correspondiente para el cumplimiento y obtención de resultados en materia de seguridad pública. IV. Dirigir y supervisar las acciones operativas previstas en los convenios de coordinación suscritos por el Distrito Federal y las que se deriven de los acuerdos y resoluciones del Consejo Nacional de Seguridad Pública y demás instancias de coordinación; V. Supervisar el cumplimiento de la actuación policial de los elementos operativos de la Policía Preventiva del Distrito Federal en conjunto con la Unidad de Asuntos Internos; VI. Establecer coordinación estrecha y permanente con los órganos del Gobierno del Distrito Federal, así como con los órganos políticos ... administrativos y entidades de la federación para la ejecución de las resoluciones que requieran el auxilio de la fuerza pública. <p>Operativamente quien desarrolla las funciones de seguridad en la ciudad es la Jefatura General de la Policía de Proximidad, misma que con base en el artículo 22 del presente Reglamento, tiene las siguientes atribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Ejecutar los programas de actuación operativa de las unidades de la policía de proximidad, en atención a la incidencia delictiva registrada en los sectores a cargo de las mismas; 	<p>Corresponde a la Dirección de Área Sectorial, dependiente de la Dirección General de Policía de Proximidad, controlar la ejecución de los dispositivos, tácticas y estrategias para proteger la integridad física de las personas y sus bienes y disuadir la delincuencia; coordinar y dirigir la ejecución de los servicios de vigilancia pie a tierra y patrullaje ordinarios y especiales, para prevenir la comisión de delitos; asegurar que el personal operativo adscrito desempeñe sus funciones en apego a los principios de actuación de los cuerpos de seguridad pública establecidos; diseñar y coordinar la ejecución de acciones especiales de vigilancia en aquellas zonas que lo requieran; proporcionar, conforme a las disposiciones aplicables, el apoyo a las dependencias, órganos de gobierno del Distrito Federal y órganos políticos administrativos para el cumplimiento de sus funciones; vigilar que toda detención y presentación de inculcado ante el Ministerio Público o Juez Cívico se desarrolle en apego a los ordenamientos jurídicos y respeto a los derechos humanos; integrar los informes de actuación requeridos y resultantes de los servicios y operativos implementados, a fin de orientar sus acciones en materia de seguridad pública; supervisar la implementación del Programa Policía de Barrio, informando sobre sus avances y seguimiento; dirigir la asignación y distribución del estado de fuerza, parque vehicular, armamento y equipos de comunicación conforme a las necesidades del servicio; proponer a las instancias superiores dispositivos, tácticas y estrategias que prevengan y contrarresten la delincuencia; coordinar a través de la Jefatura de Unidad Departamental de Control Administrativo correspondiente, la gestión, control y administración de los recursos asignados al Sector para el cumplimiento de sus servicios.</p> <p>Por su parte la Dirección de Unidad de Protección Ciudadana debe controlar la ejecución de los dispositivos, tácticas y estrategias para proteger la integridad</p>

Cuadro III.13 Organización del trabajo (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales			Normas específicas	
	CPEUM	LSSPDF	LOSSPF	RISSPDF	Manual administrativo enero 2009
Normas			<p>administrativos de las demarcaciones territoriales y Organos Autónomos, cuando lo requieran para el cumplimiento de sus funciones;</p> <p>VI. Vigilar y proteger los espacios públicos y de acceso al público en el Distrito Federal;</p> <p>VII. Vigilar lugares estratégicos para la seguridad pública del Distrito Federal;</p> <p>VIII. Actuar en coordinación con otras instituciones de seguridad pública e instancias de gobierno, federales, estatales o municipales, cuando las necesidades del servicio lo requieran; y</p> <p>IX. Realizar funciones de control, supervisión y regulación del tránsito de personas y vehículos en la vía pública.</p> <p>Respecto a la organización de funciones señala, en el artículo 39, que las categorías de los grupos jerárquicos se conformarán para la realización primordial de las siguientes funciones:</p> <p>I. Unidades:</p> <p>a) Realización de labores de vigilancia y patrullaje; primordialmente a pie, en las áreas geográficas de atención que sean determinadas en los términos de esta ley;</p> <p>b) Las demás que determinen el reglamento respectivo y el manual administrativo de la Secretaría;</p> <p>Conforme a lo señalado en el artículo 40, las funciones de la Secretaría en materia de tránsito y vialidad, se llevarán a cabo por unidades, agrupamientos o servicios de acuerdo a lo que establezca el reglamento interior de la propia dependencia.</p> <p>Respecto a la vinculación con la ciudadanía, el artículo 64 señala que es responsabilidad de los titulares de las Unidades de Protección Ciudadana convocar bimestralmente a los órganos de representación vecinal y a los vecinos organizados residentes de las áreas geográficas de atención correspondientes, a reuniones que se celebrarán en las</p>	<p>III. Ordenar, cuando sea solicitada su colaboración, la participación de elementos asignados a las unidades de policía de proximidad en operativos y acciones especiales en zonas de la Ciudad distintas del sector al que se encuentren adscritos;</p> <p>IV. Coordinar la participación de las unidades a su cargo para la atención de las resoluciones de autoridad competente que requieran el auxilio de la fuerza pública;</p> <p>V. Promover la vinculación de la Policía con la ciudadanía a través de reuniones, asambleas y visitas domiciliarias que fortalezcan la cercanía con los grupos prioritarios; Vigilar, a través de las Direcciones Ejecutivas Regionales, que se cumpla la cadena de mando y el principio de autoridad correspondiente para el cumplimiento y obtención de resultados en materia de seguridad; y</p> <p>VII. Las demás que le atribuya la normativa vigente.</p> <p>En materia de vialidad, la Dirección General de Operación de Tránsito tiene, conforme a lo señalado en el artículo 26, las siguientes atribuciones:</p> <p>I. Coordinar y controlar al personal operativo de tránsito conforme a los planes y programas viales aprobados;</p> <p>II. Asegurar la aplicación de las disposiciones del reglamento de tránsito vigente;</p> <p>III. Diseñar y formular los planes y programas en materia de vialidad y control de tránsito;</p> <p>IV. Coordinar las acciones de supervisión del personal de tránsito para que éstas se desarrollen en apego a los principios de actuación de la Policía Preventiva;</p> <p>V. Implementar las acciones de coordinación y comunicación con los Gobiernos Federal, Estatales y Municipales, e instituciones</p>	<p>física de las personas y disuadir la delincuencia en el ámbito de la Unidad de Protección Ciudadana; coordinar y dirigir la ejecución de los servicios de vigilancia a pie a tierra y patrullaje ordinarios y especiales, asignados a la Unidad de Protección Ciudadana; asegurar que el personal operativo adscrito desempeñe sus funciones en apego a los principios de excelencia y eficacia policial establecidos para las Unidades de Protección Ciudadana; diseñar y coordinar la ejecución de acciones especiales de vigilancia en aquellas zonas que lo requieran; proporcionar conforme a las disposiciones aplicables el apoyo a las autoridades judiciales y administrativas para el cumplimiento de sus funciones; vigilar que toda detención y presentación de indiciado ante el Ministerio Público o Juez Cívico se desarrolle en apego a los ordenamientos jurídicos y respeto a los derechos humanos; integrar los informes de actuación requeridos y resultados de los servicios y operativos implementados por la Unidad de Protección Ciudadana, a fin de orientar sus acciones en materia de seguridad pública; supervisar la implementación del Programa de Policía de Barrio, informando sobre sus avances y seguimiento.</p> <p>En la Dirección de Área Sectorial se encuentran dos Jefaturas de Unidad Departamental, una de Comandancia de Patrullas y otra de Comandancia de Grupos. Dichas jefaturas deben, la primera, signar la cobertura de servicios con el personal operativo y las unidades vehiculares adscritas, distribuir la fuerza vehicular conforme a las necesidades del servicio, priorizando las zonas de mayor índice delictivo; transmitir las disposiciones generales de operación al personal policial de las unidades móviles bajo su cargo, verificando su cumplimiento; proponer operativos de seguridad y vigilancia de acuerdo a las necesidades de la zona y al equipo móvil disponible. Instrumentar, por cada servicio, la elaboración de la orden de trabajo, fatiga y estado de fuerza.</p>

Cuadro III.13 Organización del trabajo (continuación)

Ámbito de aplicación	Normas generales			Normas específicas	
	CPEUM	LSSPDF	LOSSPDF	RISSPDF	Manual administrativo enero 2009
Normas			<p>instalaciones de las propias unidades en las que se rendirá un informe respecto a la actuación policial en la zona de que se trate referente a:</p> <p>I. La capacidad de respuesta a los llamados para la intervención de las unidades;</p> <p>II. Frecuencia de patrullaje; y</p> <p>III. Tiempos de respuesta a las llamadas de auxilio o solicitud de presencia.</p> <p>A dichas reuniones acudirá el titular de la Unidad de Protección Ciudadana de que se trate, el oficial a cargo del grupo que actúa en la zona de que se trate y un elemento del mismo grupo.</p>	<p>públicas y privadas para la instrumentación de operativos de tránsito;</p> <p>VI. Dirigir la implementación de los operativos de vialidad orientados a la prevención de accidentes.</p>	<p>integrando el parte de novedades correspondiente por cada servicio realizado.</p> <p>A la segunda de las jefaturas citadas le compete asignar la cobertura de servicios al personal operativo pie a tierra adscritos, distribuir el estado de fuerza conforme a las necesidades del servicio, priorizando las zonas de mayor índice delictivo; asegurar los servicios de vigilancia pie a tierra cuidando que los mismos se realicen en apego a los principios de actuación que rigen a los cuerpos de seguridad pública; transmitir las disposiciones generales de operación al personal policial pie a tierra bajo su cargo; instrumentar por cada servicio la elaboración de la orden de trabajo, fatiga y estado de fuerza, integrando el parte de novedades correspondiente por cada servicio proporcionado; realizar las acciones necesarias para garantizar que el personal operativo pie a tierra, desempeñe sus funciones en apego a los principios de actuación que rigen a los cuerpos de seguridad pública.</p> <p>Dentro del citado Manual, se establece que corresponde a la Dirección General de Policía Metropolitana establecer y dirigir la implementación y seguimiento de operativos y acciones técnicas para disuadir y combatir finalmente los hechos delictivos suscitados en el transporte colectivo en el Distrito Federal</p> <p>determinar, implementar y supervisar los dispositivos y tácticas de vigilancia, seguridad y protección de las zonas verdes y agresores de la Ciudad de México, establecer y supervisar los dispositivos y servicios de protección y vigilancia a los bienes muebles e inmuebles de esta Secretaría de Seguridad Pública; vigilar que cada área dependiente de la Dirección General de Agrupamientos, cumpla eficaz, puntual, cuantitativa y cualitativamente con los servicios ordinarios y extraordinarios que tengan y/o les sean asignados, de acuerdo a sus funciones y en apego a los principios de actuación de los cuerpos de seguridad pública.</p>

382. Según el Manual Administrativo de enero de 2009, dentro de las áreas de atribución de la Dirección de Área Sectorial, dependiente de la Dirección General de Policía de Proximidad, se encuentran: coordinar y dirigir los servicios de patrullaje; diseñar y coordinar acciones especiales de vigilancia; vigilar que toda detención y presentación se desarrolle en apego a los ordenamientos jurídicos y respeto a los derechos humanos; integrar reportes de los operativos; supervisar la implementación del Programa Policía de Barrio; dirigir la asignación y distribución del estado de fuerza, armamento y equipo. Según el mismo Manual, la Dirección de Unidad de Protección Ciudadana cumple también muchas de las funciones de la Dirección General de Policía de Proximidad, aparte de encargarse de distribuir el estado de fuerza conforme a las necesidades del servicio.

383. El mismo Manual establece que la Dirección General de Policía metropolitana se hará cargo del combate a los hechos delictivos suscitados en el transporte colectivo del Distrito Federal, la protección de zonas verdes y agrestes, así como la protección y vigilancia de los bienes muebles e inmuebles de la SSPDF.

b) FUNCIONES EMERGENTES

384. La Ley de Seguridad Pública contempla la actuación de los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública en casos de emergencia por medio de su intervención en situaciones donde alguien corra un peligro personal o en casos de urgencias médicas, solicitando los servicios necesarios.

385. De acuerdo con el artículo 18 de la Ley Orgánica, corresponde a los titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas, llevar a cabo las acciones relativas a proporcionar el servicio de rescate y atención médica a los lesionados en la vía pública y atención prehospitalaria a las personas que la requieran, en caso de siniestros o situaciones de emergencia. Siguiendo la misma ley, los Agrupamientos tienen la función de realizar labores de rescate y auxilio médico prehospitalario en casos de siniestros y situaciones de emergencia.

386. El Reglamento Interno de la SSPDF dispone que la Policía Complementaria (Policía Auxiliar y Policía Bancaria e Industrial) sea autorizada por el secretario para apoyar en labores de vigilancia, patrullaje o seguridad vial y tránsito cuando en situaciones de urgencia, contingencia o emergencia.

387. El Manual Administrativo de enero de 2009 reconoce como atribución de la Dirección General de Policía Metropolitana apoyar en eventos público especiales; conducción, control y dispersión de manifestaciones; así como autorizar cursos en materia de protección civil y prevención del delito. Esta Dirección general cuenta con instancias de intervención en casos emergentes, tales como la Dirección de Unidad de la Policía Metropolitana Fuerza de Tarea y Dirección de Unidad de la Policía Metropolitana Femenil.

388. La Subdirección del Grupo Especial Metropolitano tiene la facultad de reasignar al personal durante servicios emergentes asignados al Agrupamiento de Granaderos. La Subdirección de Agrupamiento Fuerza de Tarea debe integrar el parte de novedades referente a los servicios especiales o emergentes en los que participa la Dirección de Policía Metropolitana del Grupo Fuerza de Tarea. El Manual también establece las atribuciones de la Jefatura de Unidad Departamental de Conducción y Seguimiento de Multitudes de la Subdirección de Protección y Eventos Especiales de la Policía Metropolitana Femenil; de las Direcciones de Unidad de la Policía Metropolitana, Granaderos Oriente y Poniente; de las Subdirecciones de Agrupamientos de Granaderos así como de la Jefatura de Unidad Departamental

Cuadro III.14 Funciones emergentes

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales		Normas específicas		RISSPDF	Manual administrativo enero 2009
	CPEUM	LSSPDF	LOSSPDF	LISSPDF		
Funciones emergentes		El artículo 17 en su fracción VIII señala que es los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública del Distrito Federal, deberán prestar el auxilio que les sea posible a quienes estén amenazados de un peligro personal, y en su caso, solicitar los servicios médicos de urgencia cuando dichas personas se encuentren heridas o gravemente enfermas, así como dar aviso a sus familiares o conocidos de tal circunstancia	El artículo 18 de esta Ley Orgánica, en su fracción VII señala que corresponde a los titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas policiales unidades administrativas policiales llevar a cabo las acciones relativas a proporcionar el servicio de rescate y atención médica a lesionados en la vía pública y atención prehospitalaria a las personas que la requieran, en caso de siniestros y situaciones de emergencia [1] El artículo 39 refiere que la función de los agrupamientos será la siguiente: II. Agrupamientos: a) Realización de labores de vigilancia y patrullaje en vehículos y semovientes; b) Realización de dispositivos especiales para el control y vigilancia de concentraciones humanas en vía pública; c) Realización de dispositivos de seguridad y protección en actos oficiales; d) Realización de acciones de disuasión en actos que pongan en peligro el orden público y la seguridad de las personas; e) Diseño y ejecución de dispositivos, tácticas y estrategias para la vigilancia y protección de inmuebles e instalaciones públicas; f) Realización de labores de rescate y auxilio médico prehospitalario en casos de siniestros y situaciones de emergencia; y g) Las demás que determinen el reglamento respectivo y el manual administrativo de la Secretaría.	El artículo 18 de esta Ley Orgánica, en su fracción VII señala que corresponde a los titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas policiales unidades administrativas policiales llevar a cabo las acciones relativas a proporcionar el servicio de rescate y atención médica a lesionados en la vía pública y atención prehospitalaria a las personas que la requieran, en caso de siniestros y situaciones de emergencia [1] El artículo 39 refiere que la función de los agrupamientos será la siguiente: II. Agrupamientos: a) Realización de labores de vigilancia y patrullaje en vehículos y semovientes; b) Realización de dispositivos especiales para el control y vigilancia de concentraciones humanas en vía pública; c) Realización de dispositivos de seguridad y protección en actos oficiales; d) Realización de acciones de disuasión en actos que pongan en peligro el orden público y la seguridad de las personas; e) Diseño y ejecución de dispositivos, tácticas y estrategias para la vigilancia y protección de inmuebles e instalaciones públicas; f) Realización de labores de rescate y auxilio médico prehospitalario en casos de siniestros y situaciones de emergencia; y g) Las demás que determinen el reglamento respectivo y el manual administrativo de la Secretaría.	Dentro de las atribuciones de la Dirección General de la Policía de Proximidad, referidas en el ya citado artículo 22 del presente Reglamento, se encuentra la de colaborar, cuando sea solicitada su ordenación, la participación de elementos asignados a las unidades de policía de proximidad en operativos y acciones especiales en zonas de la Ciudad distintas del sector al que se encuentren adscritos. En el artículo 50 se establece que son atribuciones de la Dirección Ejecutiva de Helicópteros: VI. Atender y vigilar que los servicios de ambulancia aérea se realicen en apego a los ordenamientos jurídicos vigentes aplicables en la materia; y, VII. Establecer los mecanismos de coordinación y comunicación en materia de seguridad, viabilidad y ambulancia aérea, con otras instancias competentes en la materia. La Policía Complementaria, integrada por la Policía Auxiliar y la Policía Bancaria e Industrial, podrá ser autorizada por el Secretario para el desempeño de funciones de mantenimiento del orden público en la vía pública así como de apoyo en labores de vigilancia, patrullaje o seguridad vial y tránsito cuando en situaciones de urgencia, contingencia, emergencia o cuando se encuentren en riesgo el orden o la tranquilidad públicos en zonas determinadas del Distrito Federal o en casos de interés o trascendencia determinados por el propio Secretario.	El presente Manual señala que compete a la Dirección General de la Policía Metropolitana apoyar en los eventos públicos especiales y sociales, en coordinación con la Policía Sectorial y Complementaria; determinar, implementar y supervisar los dispositivos y tácticas de conducción, control y dispersión de manifestaciones, bloqueos, plantones y marchas; autorizar cursos en materia de protección civil y prevención del delito, tales como búsqueda y salvamento, primeros auxilios, medidas de seguridad en caso de siniestros y desastres, amenaza de bomba, secuestros, etc., a instancias públicas y privadas; planear dispositivos, operativos y acciones permanentes o temporales a efecto de prevenir la comisión de delitos e infracciones a las disposiciones gubernativas. Esta Dirección General cuenta con la Dirección de Unidad de la Policía Metropolitana Grupo Especial, Dirección de Unidad de la Policía Metropolitana Fuerza de Tarea y Dirección de Unidad de la Policía Metropolitana Femenil, quienes tienen a su cargo las siguientes tareas: Coordinar y controlar los dispositivos de seguridad y protección encomendados al Agrupamiento del Grupo Especial en la ruta presidencial y de visitantes distinguidos. Coordinar las intervenciones de apoyo para evitar el intento de fuga en reclusorios. Organizar y coordinar los servicios de vigilancia especializada en traslado de reos y demás servicios extraordinarios y especiales en los que debe intervenir el Grupo Fuerza de Tarea. Coordinar y supervisar las intervenciones de apoyo ordenadas a la Dirección de Fuerza de Tarea en los servicios de detección, desactivación, transportación y/o destrucción de artefactos explosivos. La Subdirección del Grupo Especial Metropolitana tiene la facultad de reasignar al personal y modificar las estrategias de los dispositivos de trabajo destinados al apoyo durante los servicios normales, imprevistos y emergentes

Cuadro III.14 Funciones emergentes (*continuación*)

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales CPEUM	LSSPDF	Normas específicas LOSSPDF	RISSPDF	Manual administrativo enero 2009
					<p>asignados al Agrupamiento de Granaderos.</p> <p>La Subdirección de Agrupamiento Fuerza de Tarea tiene como funciones coordinar y supervisar las intervenciones ordenadas para el rastreo de personas y de sustancias explosivas, así como coordinar la integración del parte de novedades referente a los servicios especiales o emergentes en los que participa la Dirección de Policía Metropolitana del Grupo Fuerza de Tarea.</p> <p>La Jefatura de Unidad Departamental de Conducción y Seguimiento de Multitudes de la Subdirección de Protección y Eventos Especiales de la Policía Metropolitana Femenil debe proponer y aplicar los dispositivos y operativos necesarios para la cobertura de eventos deportivos, religiosos, manifestaciones, plantones, etc.</p> <p>Las Direcciones de Unidad de la Policía Metropolitana, Granaderos Oriente y Poniente tienen entre sus funciones, las siguientes:</p> <p>Organizar y coordinar la ejecución e instrumentación de operativos para cubrir los servicios encomendados al Agrupamiento de Granaderos en apoyo de los Sectores y Agrupamientos Establecer la coordinación con los Sectores y Agrupamientos en lo correspondiente a los operativos de protección, seguridad y orden público.</p> <p>Coadyuvar a la determinación de dispositivos y tácticas de control y dispersión de manifestantes.</p> <p>A las Subdirecciones de Agrupamientos de Granaderos les compete, entre otras cosas, determinar los recursos operativos y estado de fuerza mínimos requeridos para la cobertura de los servicios.</p> <p>A las Jefatura de Unidad Departamental de Comandancia de Grupo (tanto de Granaderos Oriente como de Granaderos Poniente) les compete organizar y aplicar la cobertura de dispositivos en mítines, manifestaciones, concentraciones, etc. de acuerdo a la zona geográfica y a las normas policiales</p> <p>Establecidas.</p> <p>A la Dirección Ejecutiva del Escuadrón de</p>

Cuadro III.14 Funciones emergentes (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales			Normas específicas		Manual administrativo enero 2009
	CPEUM	LSSPDF	LOSSPDF	RISSPDF		
Funciones contingentes					<p>La Dirección General de la Policía Metropolitana (artículo 23) tiene las siguientes atribuciones:</p> <p>I. Participar en operativos y, en general en cualquier requerimiento de servicio, previa autorización del Subsecretario de Operación Policial;</p> <p>II. Formular y ejecutar dispositivos, operativos y acciones permanentes o temporales a efecto de prevenir la comisión de delitos e infracciones a los ordenamientos jurídicos vigentes en función de la especialidad requerida;</p> <p>III. Proporcionar el apoyo necesario a los órganos de gobierno y político-administrativos del Distrito Federal, para la ejecución de las resoluciones que requieran el auxilio de la fuerza pública.</p>	<p>Rescate y Urgencias Médicas le compete planear y establecer los criterios, políticas y lineamientos para la atención médica prehospitalaria y el servicio de salvamento, de rescate para enfermos y lesionados en la vía pública, ante siniestros y situación de emergencia.</p> <p>Establecer y coordinar la elaboración, ejecución y evaluación de los programas, estudios y dispositivos; con la finalidad de proporcionar el servicio de rescate y la atención médica prehospitalaria oportuna; así como determinar las acciones de apoyo en eventos masivos.</p>

de Comandancia de Grupo (tanto de Granaderos Oriente como de Granaderos Poniente); esto en torno a su actuación en servicios requeridos en manifestaciones, concentraciones, así como eventos especiales. Por su parte, a la Dirección Ejecutiva del Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas le corresponde planear y establecer los criterios, políticas y lineamientos para la atención médica prehospitalaria y el servicio de salvamento, de rescate para enfermos y lesionados en la vía pública, ante siniestros y situaciones de emergencia.

c) ASIGNACIÓN DE EQUIPO

389. La Ley Orgánica establece que corresponde a los titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas participar en la elaboración de programas para la selección de armamentos, municiones, vehículos, material, vestuario, equipo y semovientes para la policía. Esta Ley también establece que dentro de las funciones del área de Servicios se encuentran: llevar a cabo el control, mantenimiento y conservación de vehículos, equipo y armamento; realizar labores de alimentación y abastecimiento; diseñar y elaborar vestuario y equipo necesario para la actuación policial.

390. Según el Reglamento Interno de la SSPDF, la Dirección General de la Policía Metropolitana debe asegurar que los agrupamientos a su cargo cuenten con el equipamiento adecuado, procurando su utilidad y buen funcionamiento. Asimismo, la Dirección General de Operación de Tránsito debe asegurar el suministro del equipamiento necesario para garantizar que los operativos de control de tránsito se realicen en óptimas condiciones.

391. Siguiendo el Manual Administrativo de enero de 2009, corresponde a la Dirección de Área Sectorial y a la Dirección de Unidad de Protección Ciudadana dirigir la asignación y distribución del estado de fuerza, parque vehicular, armamento y equipos de comunicación conforme a las necesidades del servicio a su cargo. Las Jefaturas de Unidad Departamental de Comandancia de Patrullas y de Comandancia de Grupos deben asegurar los servicios de patrullaje móvil y cumplir con los programas de mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos asignados al sector. Igualmente, la Jefatura de Unidad de Comandancia de la Subdirección de Agrupamiento Fuerza de Tarea debe mantener actualizado el armamento, municiones y maniobras de entrenamiento de acuerdo al tipo de emergencia que sea requerido.

2. Política institucional

392. La Policía Bancaria e Industrial explicó que de acuerdo con la ley, la determinación de los servicios y la distribución de sus funciones dependen directamente del primer superintendente. Sin embargo, una política institucional que tiene esta corporación, durante su actual administración, es la de sostener reuniones semanales con los principales mandos sobre puntos importantes de la agenda de labores. Entre los puntos a destacar, que tratan en estas reuniones semanales, son los relacionados con la lista de asistencia, las instrucciones que se han de brindar a los subalternos, además de los medios por los que se difunde la información a las y los elementos de esta corporación.

393. En lo que toca a la Policía Auxiliar, se recopiló información sobre la evaluación continua que hacen los mandos, como el comandante de destacamento –en colaboración con otros jefes– sobre la pertinencia –o no– de la promoción de las y los agentes policiales. Además se especificó que la forma en la que se determina el cumplimiento de sus funciones permanentes es guiada de conformidad con la legislación aplicable, lo que significa que la cadena de mando atiende a las normas bajo las que se rige la institución.

Cuadro III.15 Asignación de equipo

Ámbito de aplicación	Normas generales			Normas específicas	
	CPEUM	LSSPDF	LOSSPDF	RISSPDF	Manual administrativo enero 2009
Asignación de equipo			<p>El artículo 18 de esta Ley Orgánica señala que corresponde a los titulares de las Coordinaciones Generales, Direcciones Generales y Direcciones Ejecutivas policiales unidades administrativas policiales V. Participar en la elaboración de programas para la selección de armamentos, municiones, vehículos, material, vestuario, equipo y semovientes para la Policía.</p> <p>El artículo 39 refiere que la función del área de Servicios será la siguiente:</p> <p>III. Servicios:</p> <p>f) Llevar a cabo el control, mantenimiento y conservación de vehículos, equipo y armamentos;</p> <p>g) Realizar labores de alimentación y abastecimiento;</p> <p>h) Diseñar y elaborar vestuario y equipo necesario para la actuación policial;f</p>	<p>Dentro de las atribuciones que conforme al ya citado artículo 23, tiene la Dirección General de la Policía Metropolitana se encuentra la de asegurar que los agrupamientos a su cargo cuenten con el equipamiento adecuado, procurando su utilidad y buen funcionamiento.</p> <p>La Dirección General de Operación de Tránsito tiene que asegurar el suministro del equipamiento necesario para garantizar que los operativos de control de tránsito se realicen en óptimas condiciones.</p>	<p>Corresponde también a la Dirección de Área Sectorial, dirigir la asignación y distribución del estado de fuerza, parque vehicular, armamento y equipos de comunicación conforme a las necesidades del servicio y coordinar a través de la Jefatura de Unidad Departamental de Control Administrativo correspondiente, la gestión, control y administración de los recursos asignados al Sector para el cumplimiento de sus servicios.</p> <p>Por su parte la Dirección de Unidad de Protección Ciudadana debe dirigir la asignación y distribución del estado de fuerza, parque vehicular, armamento y equipos de comunicación, conforme a las necesidades de los servicios a cargo de la Unidad de Protección Ciudadana.</p> <p>Corresponde también a las Jefaturas de Unidad Departamental de Comandancia de Patrullas y de Comandancia de Grupos asegurar los servicios de patrullaje móvil y cumplir con los programas de mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos asignados al Sector.</p> <p>La Jefatura de Unidad de Comandancia de la Subdirección de Agrupamiento Fuerza de Tarea debe mantener actualizado el armamento, municiones y maniobras de entrenamiento de acuerdo al tipo de emergencia que sea requerido.</p> <p>El citado Manual, señala que corresponde a la Dirección General de Apoyo y Control Operativo supervisar los procesos de adquisición, almacenamiento, suministro, distribución y baja del armamento, municiones, equipo de seguridad y protección, de acuerdo a las disposiciones legales y administrativas, supervisar la aplicación de los programas de mantenimiento de forma preventiva y correctiva, tanto del armamento como de sus accesorios, de acuerdo a las normas, políticas, lineamientos y procedimientos.</p> <p>La Dirección de Armamento debe planear, programar y controlar la solicitud de adquisición de armamento, municiones y equipo de seguridad y protección para el personal operativo de la Secretaría.</p>

Cuadro III.15 Asignación de equipo (*continuación*)

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales			Normas específicas	
	CPEUM	LSSPDF	LOSSPDF	RISSPDF	Manual administrativo enero 2009
					<p>determinar mediante asesoría técnica, la calidad, características y especificaciones en la adquisición de armamento, equipo de defensa, accesorios, refacciones y herramientas necesarias para la Secretaría; coordinar y vigilar que los movimientos de armamento en entradas y salidas de armamento, municiones y equipo, se realice en apego a la normatividad en la materia; coordinar y dirigir los procesos de asignación y distribución de armamento, equipo y municiones, en apego a directrices superiores.</p> <p>La Subdirección de armamento y municiones es la encargada de vigilar que se cumplan las normas, lineamientos y procedimientos para la recepción, guarda, custodia, suministro y abastecimiento de equipo y material de seguridad, de conformidad con la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos; diseñar los programas y sistemas necesarios para la distribución, uso y custodia de armas, equipo y material de seguridad pública en las diferentes áreas operativas que conforman la Secretaría; actualizar semestralmente los resguardos de armamento, municiones y equipo de defensa de las Áreas Operativas; así mismo ordenar la aplicación de revisiones periódicas a los depósitos de armamento para evitar cualquier anomalía que se pueda presentar; supervisar la actualización permanente de la base de datos de armamento, equipo y municiones con que cuenta esta Dirección.</p>

394. De acuerdo con lo anterior, la principal instrucción es girada por el director general de la corporación, o en su caso, por el director operativo, las cuales son llevadas a la operatividad por las comandancias de agrupamientos y, posteriormente, por las comandancias de destacamento. Es necesario establecer que existen 20 comandantes de Agrupamientos dentro de la Corporación y 219 comandantes de Destacamento.

395. Por otra parte, representantes del Agrupamiento de Granaderos, y de la Policía de Proximidad hicieron saber en entrevista que la organización del trabajo en cuanto a sus funciones permanentes depende, en gran medida, de lo señalado en la normatividad aplicable. Sin embargo, en el caso de los Agrupamientos la línea de mando e instrucciones generales son indicadas por sus Direcciones Generales, las que a su vez reciben órdenes directas del subsecretario de Seguridad Pública. Las instrucciones presentadas por los mandos, son interpretadas dentro de sus sectores y supervisadas por los titulares de éstos; al respecto el representante del Agrupamiento de Granaderos mencionó que los agrupamientos están conformados por las siguientes fuerzas: femenino (cisnes), a caballo (centauro), granaderos (guerreros y ciclón), grupo especial metropolitano (relámpagos) y Fuerza de Tarea (zorros).

a) FUNCIONES EMERGENTES Y CONTINGENTES: OPERATIVOS

396. Como es posible desprender del análisis de la normatividad aplicable, no se distingue entre funciones emergentes y contingentes. Ello se explica porque estas categorías de análisis fueron creadas especialmente para este informe, bajo el supuesto de que sería posible diferenciarlas. En todo caso, el contenido de estos conceptos se vierte en los denominados *operativos* en los que confluyen los criterios para la realización de ambos tipos de función.

397. Como se esperaba, de acuerdo con las entrevistas realizadas, la toma de decisión en el caso de los operativos no está sistematizada; de hecho, no existe un eje toral que establezca criterios uniformes para la realización de operativos, es decir, la mayor parte de las tácticas y técnicas son extraídas de las experiencias de campo.

398. El representante de los Agrupamientos destacó que la estrategia depende del tipo de actividad que se realice, por ejemplo, la salvaguarda o la dispersión de multitudes. La representante de la Policía de Proximidad dijo también que la cadena de mando, y por ende la toma de decisión, varía según el tipo de operativo. Cabe señalar que, a diferencia de los Agrupamientos —que atienden operativos multitudinarios—, la Policía de Proximidad sólo participa en operativos con un número reducido de elementos (entre 1 y 20 elementos). Ambos funcionarios coincidieron en que en los operativos la cantidad de elementos participantes es decidido, de manera directa, por los mandos de las corporaciones que inter vengan en el mismo.

399. Desde otro punto de vista, el grado de planeación del operativo depende también del tipo de actividad que vaya a realizarse, por ejemplo, el control y salvaguarda durante eventos deportivos o artísticos de amplia convocatoria constituye una práctica tan común que supone una planeación muy formalizada. Sin embargo en otros casos, la estrategia se decide en el momento y las decisiones son tomadas *in situ* de acuerdo con quien lleve el mando del operativo.

3. Percepción de las y los policías

400. La información levantada en la Audiencia sobre este rubro permite afirmar que existe un fuerte reclamo sobre la manera en la que se establecen los operativos, sobre los criterios para la asignación

de equipo y sobre los cambios repentinos que se dan en la asignación de las funciones permanentes, especialmente en la Policía Preventiva.

401. Sobre los operativos se señaló que a diferencia de lo que ocurría en el pasado, ahora los operativos son preparados sin la participación de los jefes que colaboran en este tipo de actividades. De acuerdo con su dicho, ellos se enteran al momento de cuál es su misión, y con frecuencia ocurre que no saben cuál es el objetivo o las motivaciones del operativo; ello redundaba en falta de previsión y fallos en la atención de contingencias.

402. En lo que se refiere a la asignación de equipo, diversos agentes de la policía denunciaron la existencia de prácticas de corrupción y favoritismos en el reparto de armas, vehículos y otros equipos, según las cuales, éste es asignado en función de un precio que hay que pagar. Denunciaron también que la entrega de uniformes no es lo frecuente que debería y que en ocasiones, ni siquiera se les otorga la talla que les corresponde.

403. Pero quizá la denuncia más grave tiene que ver con las desviaciones que fueron señaladas con motivo de las funciones permanentes de la institución. Estas desviaciones pueden clasificarse en dos tipos de abusos: los cometidos al amparo de la ley y los francamente ilegales. Dentro de los primeros, se denuncian una serie de prácticas que técnicamente se identifican con el *mobbing*, que no es otra cosa que una manera de ejercer presión de diversos tipos sobre una persona, ya sea como sanción, o bien para que deje de trabajar donde lo hace. En cuanto a este tipo de denuncias se habló de cambios injustificados de horario o de adscripción que se ordenan como sanción encubierta a quienes no concuerdan con sus mandos.

404. El otro tipo de abusos da cuenta de la posible existencia de rutinas ilegales que encuentran expresión en dos conceptos de uso generalizado en la policía: por una parte el denominado *entre*, que representa un cobro ilegal impuesto por un superior a un subalterno como cuota diaria a cubrir para evitar una sanción; por la otra, la práctica de *cotizar en la bolsa* que se refiere al hecho de ser contratado con la finalidad expresa de entregar un porcentaje elevado del salario, a cambio de no asistir a las labores que se supone deben ser cubiertas. Este último caso supone la venta de una plaza a una persona que en realidad no va a trabajar en la policía y que ganará sólo un porcentaje del salario asignado a esa plaza, a cambio de entregar el resto a quien lo recomendó o logró su contratación.

405. Todas las situaciones denunciadas implican graves desviaciones en la función de la SSPDF y denotan una constante en el imaginario policial.

4. Valoración

406. El análisis conjunto de las normas, las prácticas institucionales y las percepciones de las y los agentes señala focos rojos en el subsistema de organización del trabajo policial. Se da el caso de actividades muy poco formalizadas, altos niveles de discrecionalidad y la aceptación –tácita al menos– de prácticas de abuso.

407. Lo anterior debe motivar una intervención inmediata de la SSPDF para formalizar las decisiones a través de manuales y protocolos que cierren el espacio a las decisiones discrecionales y que incrementen la confianza en la dirección ejercida por los mandos.

408. En lo que se refiere a la determinación de funciones emergentes y contingentes, es necesario establecer protocolos de acción cuyo nivel de previsión sea tal que sólo se requieran adecuaciones circunstanciales, de acuerdo con las características de los operativos a realizar. Ese nivel de previsión debe considerar variables espaciales y temporales, los riesgos que en función de esas variables y de la población que se verá afectada con el operativo pueden aparecer, y los medios de atención en caso de que tales riesgos se actualicen. Ello debe introducir conocimientos estandarizados que puedan y deban ser aplicados en cualquier operativo, además de las acciones que en lo particular, éste suponga.

409. Sobre el tema de los equipos es claro que la SSPDF debe generar certeza. No fue objetivo de este informe determinar el grado de veracidad de la percepción de las y los agentes sobre la corrupción o favoritismo que se presenta con motivo de la asignación de equipo, pero la frecuencia con la que estos reclamos aparecen y la confirmación que diversos policías dan a estas versiones debe llamar la atención de la SSPDF y motivar una intervención inmediata que aclare procedimientos y que transparente los criterios de asignación de uniformes, patrullas, armas y equipos. Especialmente en lo que se refiere a gastos de mantenimiento de vehículos –incluida la gasolina– en la entrega de uniformes y la administración del uso de las balas, la SSPDF debe establecer criterios muy claros y detallados que otorguen certeza a las y los agentes de las policías y que les permitan denunciar de forma rápida y segura cualquier indicio de corrupción.

410. Pero en donde se requiere una intervención decidida es en el caso de las prácticas que afectan la función permanente de la policía y que muy posiblemente se materializan en el *entre* y la *bolsa*. La sola existencia de estos conceptos hace prueba de que, al menos en alguna medida, estas prácticas ocurren o han ocurrido en la institución. Como en todas las organizaciones, los grupos de personas que las conforman no son compactos; de hecho, en muchos casos se forman grupos de poder cuya influencia suele ser determinante en la conformación de rutinas que son parasitarias de las funciones legalmente ejercidas por la institución. Si bien no fue posible verificar la existencia de estos grupos y de estas prácticas, lo que podemos decir es que, por ahora, los niveles de discrecionalidad permitidos por las normas y el control directo que ejercen los mandos sobre sus subalternos crea un espacio para que, si no ocurren estas prácticas, puedan aparecer en cualquier momento; en el mejor de los casos, están presentes en el imaginario colectivo de la policía y ello es ya un dato lo suficientemente relevante como para requerir de una acción clara de la SSPDF para investigar y en su caso erradicar estas prácticas.

E. Régimen disciplinario

411. Finalmente, el último de los subsistemas considerados en este informe refiere al régimen disciplinario. Este subsistema comprende los mecanismos que permiten la corrección dentro del sistema de aquellas desviaciones que son detectadas en la operación diaria y que requieren ser resueltas a la brevedad para garantizar el buen funcionamiento. Por la naturaleza del mismo, este subsistema requiere de altos niveles de certeza jurídica y de procedimientos claros que garanticen el respeto a los derechos a la seguridad jurídica, el debido proceso y la igualdad ante la ley y no discriminación de las y los agentes de la Policía del Distrito Federal.

1. Marco normativo

412. De acuerdo con el artículo 21 constitucional, la actuación de las instituciones de seguridad pública se rige por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.

413. Tanto la Ley de Seguridad Pública como la Ley Orgánica contemplan al régimen disciplinario. En el caso de la primera, su artículo 42 señala que en atención a la gravedad de la falta, se aplicarán los correctivos disciplinarios de amonestación, arresto hasta de treinta y seis horas, así como cambio de adscripción.

414. Las Reglas para la Aplicación de Correctivos Disciplinarios (RACDPDF) establecen que el superior tiene la facultad y obligación para imponer amonestaciones y arrestos a los subordinados, con lo cual se abre la posibilidad de una actuación discrecional por parte de los mandos policiales. Del mismo modo, estas reglas no representan un auténtico desincentivo a la mala conducta policial dado que, por ejemplo, la sexta regla señala que cuando con una sola conducta el policía cometa varias infracciones, se impondrá el correctivo disciplinario aplicable a la infracción que tenga la sanción menor.

415. La legislación presentada en el cuadro III.16 no permite vislumbrar elementos claros que permitan concebir un sistema de alerta temprana de la mala conducta policial.

a) AMONESTACIÓN

416. La LSPDF, en su artículo 42, señala que la amonestación es el acto por el cual el superior advierte al subalterno la omisión o falta en el cumplimiento de sus deberes, invitándolo a corregirse. Tal amonestación será de palabra y constará por escrito.

417. De acuerdo con la undécima de las RACDPDF, la amonestación puede aplicarse al policía que no tenga “la atención y consideración a la jerarquía del superior al dirigirse al mismo”, lo cual constituye un criterio francamente subjetivo de sanción.

b) ARRESTO

418. De acuerdo con el artículo 42 de la LSPDF, el arresto es la reclusión que sufre un subalterno por haber incurrido en faltas considerables o por haber acumulado cinco amonestaciones en un año de calendario.

419. Las RACDPDF señalan faltas que ameritan arresto, las cuales se prestan a criterios subjetivos de observancia, tales como: no hacer las debidas demostraciones de respeto a sus superiores, no ser amable y cortés con sus subordinados, actuar sin la diligencia y oportunidad requerida en el servicio o comisión, o bien tratar con familiaridad a los superiores o subalternos.

c) CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN

420. De acuerdo con el artículo 42 de la Ley de Seguridad Pública, el cambio de adscripción se decretará cuando el comportamiento del elemento afecte la disciplina y buena marcha del grupo al que esté adscrito, o bien sea necesario para mantener una buena relación e imagen con la comunidad donde se desempeña. Las conductas que ameritan cambio de adscripción son enlistadas en la decimoséptima de las RACDPDF.

Cuadro III.16 Régimen disciplinario

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales	LSPDF	LOSSPDF	Normas específicas RACDPDF	Manual administrativo enero 2009
<p>Generalidades</p> <p>El artículo 21 señala que la investigación de los delitos corresponde al Ministerio Público y a las policías. La actuación de las instituciones de seguridad pública se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en esta Constitución.</p>	<p>El artículo 41 establece que los correctivos disciplinarios son las sanciones a que se hace acreedor el elemento policial que comete alguna falta a los principios de actuación previstos en los artículos 16 y 17 de esta ley o a las normas disciplinarias que cada uno de los Cuerpos de Seguridad Pública establezcan y que no amerite la destitución de dicho elemento.</p> <p>El artículo 42 señala que en atención a la gravedad de la falta, se aplicarán los siguientes correctivos disciplinarios.</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Amonestación II. Arresto hasta de treinta y seis horas, y III. Cambio de adscripción. <p>El artículo 43 indica que las reglas que expida el Jefe del Departamento y el Procurador, según sea el caso determinarán los criterios conforme a los cuales se aplicaran los correctivos así como los superiores jerárquicos competentes para ello</p> <p>Según el artículo 44 La calificación de la gravedad de la infracción queda al prudente arbitrio de la autoridad sancionadora, quien, además de expresar las razones para dicha calificación, deberá tomar en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> IV. La conveniencia de suprimir conductas que lesionen la imagen de la corporación o afecten a la ciudadanía; V. Las circunstancias socio-económicas del elemento policial; VI. El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor VII. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución; VIII. La antigüedad en el servicio policial, y IX. La reincidencia en el incumplimiento de sus obligaciones. <p>El artículo 47 señala que no procederá el recurso de rectificación contra un cambio de adscripción decretado en razón de las necesidades del servicio y que no tenga el carácter de sanción.</p>	<p>Artículo 59: El régimen disciplinario de la Policía tiene por objeto garantizar la observancia de los preceptos que rigen la actuación de los elementos de la Policía, así como el cumplimiento de las órdenes que reciban para el ejercicio de sus funciones, de conformidad con su carácter de institución jerarquizada, contenidos en las normas de disciplina y orden que establezcan las disposiciones reglamentarias y administrativas internas y aplicado conforme a las reglas del Jefe de Gobierno, en los términos que establece la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.</p> <p>Están sujetos a dicho régimen, los elementos de la Policía con nombramiento provisional o definitivo.</p>	<p>La tercera indica que los correctivos disciplinarios que establece la Ley se impondrán a los infractores en los términos y conforme a los procedimientos contenidos en el presente ordenamiento.</p> <p>La cuarta establece que el superior tiene la facultad y obligación para imponer amonestaciones y arrestos a los subordinados. La Dirección General de Operaciones resolverá sobre los cambios de adscripción, que le sean planteados por los Jefes de Sector o de Agrupamiento. El consejo será competente para imponer las suspensiones temporales con carácter correctivo.</p> <p>La quinta establece que la imposición de correctivos disciplinarios será independiente de cualquier otra responsabilidad civil, penal, administrativa o laboral en que incurra un policía.</p> <p>La sexta regla señala que cuando con una sola conducta el policía cometa varias infracciones, se impondrá el correctivo disciplinario aplicable a la infracción que tenga la sanción menor.</p> <p>La séptima refiere que cuando con diversas conductas que se verifiquen en la misma ocasión, el policía cometa varias infracciones se acumularán los correctivos disciplinarios aplicables, sin que en el caso de la acumulación de arrestos la duración de estos pueda exceder de 36 horas.</p> <p>De acuerdo con la octava, en el caso de que un policía sancionado cometa otra infracción de la misma especie sin que haya transcurrido 30 días naturales contados a partir de la fecha en que cometió la primera, se le aplicará el correctivo disciplinario inmediato superior al que se le impuso en la ocasión anterior.</p> <p>Según la novena, el superior someterá al Consejo para su resolución aquellas situaciones no previstas por el presente Ordenamiento, de conformidad con las disposiciones de Ley.</p>		

Cuadro III.16 Régimen disciplinario (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales	LSPDF	LOSSPDF	Normas específicas	Manual administrativo enero 2009
	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF	RACDPDF	Manual administrativo enero 2009
Amonestación		<p>El artículo 48 reconoce que las conductas u omisiones de los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública no sancionadas en esta ley pero sí previstas en la Ley Federal de Responsabilidades de Los Servidores Públicos, se sujetaran a lo establecido por dicha ley.</p> <p>Según el artículo 47, la amonestación es el acto por el cual el superior advierte al subalterno la omisión o falta en el cumplimiento de sus deberes, invitándolo a corregirse. La amonestación será de palabra y constara por escrito.</p>		<p>La décima regla señala que la amonestación será de palabra y constará por escrito.</p> <p>La amonestación, de acuerdo con la undécima, se aplicará al policía que incurra en alguna de las conductas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Omitir firmar el registro de asistencia; II. Presentarse con retardo al registro de asistencia; III. Ausentarse durante la lectura de la lectura de la orden del día; IV. Presentarse al servicio o comisión sin los útiles o materiales necesarios que le hayan sido asignados; V. Alterar las características del uniforme o usar prendas ajenas a este; VI. Carecer de limpieza en su persona, uniforme, equipo e instalaciones asignados; VII. No tener la atención y consideración a la jerarquía del superior al dirigirse al mismo; VIII. Dirigirse a sus superiores o compañeros mediante apodosos o sobrenombres estando en servicio; IX. No dar curso o atención a las solicitudes de los subordinados a su mando, y X. Las demás conductas que atenten contra la disciplina y no ameriten la imposición de otro correctivo disciplinario. 	
Arresto		<p>De acuerdo con el artículo 42, el arresto es la reclusión que sufre un subalterno por haber incurrido en faltas considerables o por haber acumulado cinco amonestaciones en un año de calendario. En todo caso, la orden de arresto deberá hacerse por escrito, especificando el motivo y duración del mismo.</p>		<p>La duodécima establece que la duración de los arrestos que se impongan al personal de la policía no podrá ser mayor de 36 horas y será calificada de acuerdo a la falta cometida según lo establecido en el presente Ordenamiento.</p> <p>La decimotercera señala que será sancionado con arresto de 12 horas</p>	

Cuadro III.16 Régimen disciplinario (continuación)

Ambito de aplicación Normas	Normas generales CPEUM	Normas generales LSPDF	LOSSPDF	Normas específicas RACDPDF	Manual administrativo enero 2009
	<p>El artículo 45 señala que contra el arresto que aplique el o los superiores jerárquicos, procederá el recurso de rectificación ante el Consejo de Honor y Justicia, dentro de los cinco días siguientes a su aplicación.</p> <p>El artículo 46 establece que el recurso de rectificación no suspenderá los efectos del arresto pero tendrá por objeto que dicho correctivo no aparezca en el expediente u hoja de servicio del elemento, sin perjuicio de las sanciones que aplique el Consejo de Honor y Justicia al superior jerárquico que lo impuso injustificadamente.</p>			<p>aquellos policías que incurran en cualquiera de las siguientes faltas considerables:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Faltar injustificadamente a sus labores por un día; II. No informar oportunamente a los superiores de la inasistencia o abandono del servicio de sus subordinados; III. Permitir que sin causa justificada algún elemento no asista a la formación; IV. No hacer las debidas demostraciones de respeto a sus superiores; V. No ser amable y cortés con sus subordinados; VI. Quitarse la gorra o tocado durante el servicio; VII. No usar el cabello corto, la barba rasurada o el bigote recortado; VIII. Cefirse exageradamente el uniforme; IX. Fumar, mascar chicle o escupir ante el superior; y X. Practicar juegos de azar dentro de las instalaciones de la Secretaría o durante el servicio. <p>La decimoctava señala que serán sancionados con arresto de 24 horas aquellos policías que incurran en cualquiera de las siguientes faltas considerables:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Faltar injustificadamente a sus labores por dos días consecutivos; II. Dejar de realizar las actividades ordenadas por la superioridad durante el servicio o comisión, para ocuparse en otras; III. Relajar la disciplina o separarse sin autorización estando en filas; IV. No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado por la superioridad; V. Desempeñar un servicio o comisión que no le haya sido ordenado, salvo caso de flagrante delito; VI. Cubrir sin autorización el servicio o comisión ordenado a otro elemento; VII. Actuar sin la diligencia y oportunidad requerida en el servicio o comisión; 	

Cuadro III.16 Régimen disciplinario (*continuación*)

Ámbito de aplicación Normas	CPEUM	Normas generales LSPDF	LOSSPDF	Normas específicas RACDPDF	Manual administrativo enero 2009
				<p>VIII. No decir su número de placa, ocultar o no mostrar su gate al público que lo solicite.</p> <p>IX. No informar al superior jerárquico de las novedades que ocurran durante el servicio, o a su término; Omitir información a la superioridad o dar novedades falsas;</p> <p>XI. No elaborar las notas informativas o de remisión;</p> <p>XII. Alterar o asestar datos incorrectos en fajas de servicios o roles de firmas;</p> <p>XIII. Alterar el rol de guardias o bitácoras;</p> <p>XIV. Desconocer las jerarquías superiores o de la forma en que esta organizada la corporación policial;</p> <p>XV. Hacerse representar ante los superiores en solicitudes o quejas;</p> <p>XVI. Faltar al respeto a compañeros o superiores;</p> <p>XVII. Tratar con familiaridad a los superiores o subalternos, o emitir palabras mal sonantes o serias obscenas;</p> <p>XVIII. Manifestar disgusto, desprecio o indiferencia hacia las amonestaciones u observaciones superiores;</p> <p>XIX. Dictar órdenes que lesionen la dignidad y decoro de los subalternos;</p> <p>XX. Aplicar erróneamente las disposiciones administrativas de su competencia;</p> <p>XXI. Obstrucir el desempeño de las funciones encomendadas a otro elemento;</p> <p>XXII. No presentar la licencia médica que ampare una incapacidad dentro de las 72 horas siguientes a su expedición;</p> <p>XXIII. No atender en forma diligente al público.</p>	<p>La decimoquinta señala que serán sancionados con arresto de 36 horas</p>

Cuadro III.16 Régimen disciplinario (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales CPEUM	LSPDF	LOSSPDF	Normas específicas RACDPDF	Manual administrativo enero 2009
				<p>aquellos policías en cualquiera de las siguientes faltas considerables:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Faltar injustificadamente a sus labores por tres días consecutivos; II. Haber acumulado cinco amonestaciones en un año de calendario; III. Salvar conductos al tratar asuntos oficiales; IV. Actuar negligentemente en el servicio o comisiones; V. Actuar con negligencia en el empleo, uso o manejo de armamento; VI. No abastecer oportunamente su arma de cargo en los lugares indicados; VII. Salir al servicio sin portar el arma reglamentaria o el equipo, siendo responsable también el comandante del servicio; VIII. Utilizar en el servicio armamento que no sea del cargo; IX. No utilizar debidamente los implementos o equipos destinados para el servicio; X. Haber extraviado el vestuario, armamento o equipo de trabajo o documentos de cargo, que estén bajo su guarda o custodia; XI. No entregar oportunamente al depósito el equipo de cargo; XII. Permitir que personas ajenas a la corporación aborden vehículos oficiales sin motivo justificado; XIII. Permitir que su unidad motorizada o cabalgadura la utilice otro compañero o elemento extraño sin autorización; XIV. Hacer mal uso de sirenas, luces y similares así como de los aparatos de comunicación policial; XV. No reportar a los elementos que hagan mal uso del radio cuando se tenga conocimiento de ello; XVI. Hacer mal uso del radio receptor; XVII. Utilizar sin autorización la 	

Cuadro III.16 Régimen disciplinario (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales			Normas específicas		Manual administrativo enero 2009
	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF	RACDPDF		
				jerarquía o cargo de un superior, para transmitir o comunicar una orden; XVIII. Dañar o escribir en muebles y paredes; XIX. Negarse a recibir o a firmar el documento por el que se le notifique un correctivo disciplinario; XX. No poner de inmediato a disposición de los superiores jerárquicos a los elementos de la corporación que alteren el orden o cometan un ilícito; XXI. No reportar por radio la detención de un vehículo, el traslado o la remisión de personas que se encuentran a bordo de las unidades motorizadas; XXII. No elaborar cuando proceda, la boleta de infracción o citatorio en el lugar de los hechos; XXIII. Retener documentos a conductores cuando no proceda; XXIV. Hacer una remisión impropia al depósito de vehículos, al Juez Cívico o al Ministerio Público; XXV. Detener vehículos sin estar autorizado para ello, sin causa justificada o en lugares inadecuados para ello; XXVI. Efectuar arrastres o traslado de vehículos particulares sin la autorización correspondiente; XXVII. Presentar ante un Juez Cívico a una persona que haya cometido una infracción cívica cuando la presentación sea impropia; XXVIII. Utilizar vehículos particulares en el servicio; XXIX. Traer vehículo particular sin matrícula de identificación o sin engomado, sin perjuicio de aplicarle las infracciones que procedan conforme al Reglamento de Tránsito.		
						La decimosexta establece que el infractor cumplirá el arresto en su franquicia. Los

Cuadro III.16 Régimen disciplinario (continuación)

Ámbito de aplicación		Normas generales		Normas específicas	
Normas	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF	RACDPDF	Manual administrativo enero 2009
Cambio de adscripción		De acuerdo con el artículo 42, el cambio de adscripción se decretará cuando el comportamiento del elemento afecte la disciplina y buena marcha del grupo al que este adscrito, o bien sea necesario para mantener una buena relación e imagen con la comunidad donde se desempeña. El artículo 45 señala que contra el cambio de adscripción que apliquen los superiores jerárquicos, procederá el recurso de rectificación ante el Consejo de Honor y Justicia, dentro de los cinco días siguientes a su aplicación. De acuerdo con el artículo 47, la resolución que declare improcedente un cambio de adscripción, tendrá por objeto dejar sin efectos la medida correctiva para restablecer al elemento en la adscripción anterior. No procederá el recurso de rectificación contra un cambio de adscripción decretado en razón de las necesidades del servicio y que no tenga el carácter de sanción.		superintendentes, inspectores y oficiales cumplirán el arresto en su alojamiento oficial, y los demás policías en la guardia de prevención. La decimoséptima establece que el cambio de adscripción se impondrá al policía que afecte a la disciplina y buena marcha del grupo al que este adscrito o la imagen con la comunidad donde se desempeña, al incurrir en alguna de las siguientes conductas: I. Cambiar de escolta o permitir los cambios de escolta sin la autorización correspondiente; II. Hacer uso indebido de vehículos o semovientes oficiales; III. Haber sido localizado con la unidad motorizada a su cargo abandonada momentáneamente; IV. Permitir que elementos de la corporación ajenos al servicio o comisión que desempeñe, aborden vehículos oficiales; V. Circular con la unidad motorizada sin luces por la noche o código funcionando durante emergencias; VI. Cubrir un servicio de patrullaje motorizado sin estar ajustado en fatigas de servicio; VII. Encontrarse fuera del sector asignado sin causa justificada u orden oficial; VIII. Sacar del Distrito Federal el vehículo oficial sin la respectiva autorización; IX. Ocasionar un accidente por no tener precaución en el abastecimiento o desabastecimiento del arma a su cargo.	
Suspensión temporal		El artículo 50 establece que la suspensión temporal de carácter preventivo procederá contra el elemento que se encuentre sujeto a investigación administrativa o averiguación previa, por actos u omisiones de los que puedan derivarse presuntas responsabilidades y cuya permanencia en el servicio a juicio del Consejo de Honor y Justicia, pudiera afectar a la corporación o a la comunidad en general.			

Cuadro III.16 Régimen disciplinario (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales		Normas específicas		Manual administrativo enero 2009
	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF	RACDPDF	
Suspensión correctiva		<p>La suspensión subsistirá hasta que el asunto de que se trate quede total y definitivamente resuelto en la instancia final del procedimiento correspondiente. En caso de que el elemento resulte declarado sin responsabilidad, se le reintegran los salarios y prestaciones que hubiese dejado de percibir hasta ese momento con motivo de la suspensión.</p> <p>El artículo 51 señala que la suspensión temporal de carácter correctivo procederá contra el elemento que en forma reiterada o particularmente indisciplinada ha incurrido en faltas cuya naturaleza no amerita la destitución. La suspensión a que se refiere este párrafo no podrá exceder de treinta días naturales.</p>			
Destitución		<p>Los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública podrán ser destituidos por las siguientes causas:</p> <p>I.- Faltar a sus labores por más de tres ocasiones en un periodo de treinta días naturales sin permiso o causa justificada;</p> <p>II.- La sentencia condenatoria por delito intencional que haya causado ejecutoria;</p> <p>III.- Por falta grave a los principios de actuación previstos en los artículos 16 y 17 de la presente Ley; y a las normas de disciplina que se establezcan en cada uno de los Cuerpos de Seguridad Pública.</p> <p>IV.- Por incurrir en faltas de probidad y honradez durante el servicio.</p> <p>V.- Por portar el arma de cargo fuera del servicio;</p> <p>VI.- Por poner en peligro a los particulares a causa de imprudencia, descuido, negligencia o abandono del servicio;</p> <p>VII.- Por asistir a sus labores en estado de ebriedad, o bajo el influjo de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, o por consumirlas durante el servicio o en su centro de trabajo;</p> <p>VIII.- Por desacato in justificado a las órdenes de sus superiores;</p> <p>IX.- Por revelar asuntos secretos o reservados, de los que tenga conocimiento;</p> <p>X.- Por presentar documentación alterada;</p> <p>XI.- Por aplicar a sus subalternos en forma</p>		<p>Según la vigésimo primera, el policía que cometa falta que no constituya delito, será puesto por el comandante de la unidad a disposición del consejo par que determine lo procedente, debiendo acompañar el acta que para el efecto deberá levantarse.</p>	

Cuadro III.16 Régimen disciplinario (continuación)

Ámbito de aplicación Normas	Normas generales			Normas específicas	
	CPEUM	LSPDF	LOSSPDF	RACDPDF	Manual administrativo enero 2009
		<p>dolosa o reiterada correctivos disciplinarios notoriamente injustificados, y</p> <p>XI.- Por obligar a sus subalternos a entregarles dinero o cualquier otro tipo de dádivas a cambio de permitirles el goce de las prestaciones a que todo policía tiene derecho</p> <p>El cambio de los mandos no constituirá una causa para destituir a un elemento de los Cuerpos de Seguridad Pública.</p> <p>Los Cuerpos de Seguridad Pública elaboraran un registro de los elementos que hayan sido destituidos, especificando además, la causa de la destitución.</p>			

d) SUSPENSIÓN TEMPORAL

421. El artículo 50 de la Ley de Seguridad Pública establece que la suspensión temporal de carácter preventivo procederá contra el elemento que se encuentre sujeto a investigación administrativa o averiguación previa, por actos u omisiones de los que puedan derivarse presuntas responsabilidades y cuya permanencia en el servicio a juicio del Consejo de Honor y Justicia, pudiera afectar a la corporación o a la comunidad en general.

e) SUSPENSIÓN CORRECTIVA

422. El artículo 51 de la Ley de Seguridad Pública señala que la suspensión temporal de carácter correctivo *procederá* contra el elemento que en forma reiterada o particularmente indisciplinada ha incurrido en faltas cuya naturaleza no amerita la destitución. La suspensión a que se refiere este párrafo no podrá exceder de treinta días naturales.

f) DESTITUCIÓN

423. La Ley de Seguridad Pública establece las causas por las que los elementos de los Cuerpos de Seguridad Pública podrán ser destituidos, destacando la garantía de que el cambio de los mandos no constituirá una causa para destituir a un elemento de los Cuerpos de Seguridad Pública.

2. Política institucional

424. En la entrevista realizada con la Dirección General del Consejo de Honor y Justicia (DGCHJ), en la que también participó la Dirección General de Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública (DGDHSSP), se detalló el procedimiento que se sigue ante la DGCHJ, mismo que surge con la remisión de las constancias que permiten acreditar la responsabilidad de las y los elementos policiacos por alguna conducta irregular. En este mismo sentido, se comentó por parte de la misma Dirección, que la normatividad es omisa al establecer el tiempo que tiene el área de adscripción del elemento para remitir las constancias que acrediten su responsabilidad. También se hizo énfasis en que cuando el área de adscripción del elemento inicia un acta, siempre da una oportunidad al elemento para que manifieste lo que a su derecho convenga.

425. Una cuestión importante que enunció la DGCHJ es su carencia de facultades que le permitan investigar las conductas irregulares de las y los elementos policiacos, ya que esta facultad le corresponde a la Dirección General de Asuntos Internos (DGAI). También se aclaró la diferencia en las funciones de la Contraloría Interna, la DGAI y la DGCHJ, en la que la primera conoce de procedimientos contra el personal administrativo o de estructura, las otras direcciones generales atienden, en distintas funciones como ya se ha enunciado, los procedimientos instaurados contra las y los elementos de la Policía capitalina.

426. Dentro del procedimiento que se sigue ante la DGCHJ, después de la recepción de las constancias por el área de adscripción del elemento contra el que se inició tal procedimiento, y si se cumplen con las formalidades legales, el expediente se lleva al Área de Radicación y Suspensión Preventiva, en donde se determina una suspensión temporal del elemento durante la duración del procedimiento, esto significa que los la DGCHJ es quién tiene las facultades para poder suspender a las y los elementos policiacos. Una formalidad sobresaliente, para poder radicar el expediente para iniciar una suspensión temporal contra el elemento, es que se le haya notificado y se la haya dado una participación en el procedimiento, si el elemento decide no presentarse dentro del procedimiento, la responsabilidad recae en él.

427. Se determinó, dentro de la misma entrevista, que en el caso en el que se determine la suspensión temporal, la misma se hace de conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, que es la dirección encargada de ejecutar la suspensión temporal, reteniendo el pago de salarios.

3. Percepción de las y los agentes de la policía

428. Durante la Audiencia Pública se presentaron también diversas quejas en lo que se refiere al subsistema de sanciones. Casi todas ellas redundan en la ausencia de certeza jurídica en torno a las razones y estado del procedimiento, de la persona que es sometida a algún tipo de investigación o sanción. En lo general, las y los agentes que se manifestaron en este sentido mostraron una sensación de desamparo institucional que los deja en manos de sus superiores sin posibilidades efectivas de defensa. La CDHDF ha conocido de casos en los que las resoluciones del Consejo de Honor y Justicia acusan grandes periodos de dilación, durante los cuales el agente investigado no puede presentarse a trabajar; incluso se ha conocido de casos en los que la persona abandona la institución porque el Consejo de Honor y Justicia no ha resuelto su asunto.

4. Valoración

429. Sin duda, el subsistema de sanciones reporta fallos que redundan en la afectación de la certeza jurídica y el debido proceso de quienes enfrentan procedimientos ante el Consejo de Honor y Justicia. Estos fallos tienen, por una parte, origen en la confusión que se da a nivel normativo en el procedimiento que debe seguirse a quienes se les imputa una falta que amerite ser investigada. De hecho, tanto la discrecionalidad con la que cuentan los jefes para sancionar, como el efecto que tiene la suspensión temporal con motivo de la investigación, ponen en estado de indefensión a la persona investigada mientras no se otorga una resolución final.

430. Por otra parte, es notoria la ausencia de un defensor institucional que pueda hacerse cargo de este aspecto en el procedimiento. Por la manera en la que se instaura, hay una clara tendencia legal y procedimental a favorecer la hipótesis de acusación, lo que hace muy seguro que iniciado un procedimiento, este concluya con una sanción. La incertidumbre jurídica se agrava si se considera el efecto psicológico que esta situación plantea a quien es sometido a un procedimiento, particularmente porque sabe que prácticamente lo tiene perdido.

431. A lo anterior hay que agregar la ineficiencia de los recursos que otorga la ley para combatir una resolución del Consejo de Honor y Justicia, de modo que la posibilidad de revertir una resolución desfavorable es prácticamente nula.

432. La manera en la que opera el subsistema de sanciones puede tener repercusiones importantes en el desempeño policial porque genera una sensación de desprotección y de falta de solidaridad institucional con quien es sometido a un procedimiento. Ello redundando, asimismo en la falta de confianza respecto de la institución y es una variable que favorece la adscripción a otros círculos de poder e interés que ofrecen incentivos mayores. Por esta razón es importante generar los cambios legales necesarios para que el sistema de sanciones se ajuste, de modo eficiente y transparente, a las reglas del debido proceso, y para que genere certeza a quienes enfrentan un procedimiento y a quienes deben ejercer su función con libertad, con apego a la ley y sin temor a enfrentar a las instancias que investigan o emiten sanciones dentro de la Policía del Distrito Federal.

IV. Conclusión y propuestas

A. Conclusión

433. Sin duda, la más reciente fase por la que atraviesa la SSPDF denota un importante avance que se expresa en un esfuerzo por realizar mejoras sustantivas en diversos campos de la función policial y de las condiciones en las que trabajan las y los agentes de las distintas corporaciones que conforman la Policía del Distrito Federal.

434. Especial mención merece el tema relacionado con la formación y capacitación que encuentra en el Instituto Técnico de Formación Policial un importante impulso, con miras a consolidar un plan de estudios integral que coadyuve con la transformación de la policía hacia un modelo de mayor proximidad con las y los ciudadanos.

435. También es notable el esfuerzo por hacer un conjunto de manuales y protocolos que, de llegar este esfuerzo a buen puerto, contribuirán a la formalización de las actividades que realiza la policía, otorgando certeza a las y los agentes de las corporaciones, pero, de modo fundamental, a la ciudadanía.

436. Sin embargo, resulta necesario reconocer que aún hace falta hacer más. Los resultados de este informe dan cuenta de lagunas legales, prácticas deficientes y una percepción en las y los agentes de la policía que sugiere, al menos, problemas relacionados con la discrecionalidad con la que trabajan los jefes policiales y con la presencia, real o imaginaria, de grupos de poder dentro de la organización que determinan prácticas ilegales que deben ser investigadas y, en su caso, erradicadas.

437. Las disparidades en las corporaciones indican la necesidad de revisar los modelos que imperan en cada una de ellas, con miras a generar condiciones de igualdad en el trato y en las características que señalan las mejores prácticas en materia policial. Sin lugar a dudas, el modelo seguido por la Policía Bancaria e Industrial representa un ejemplo que debería aplicarse en la Policía Auxiliar y, en muchos sentidos, en la Policía Preventiva.

438. La conclusión general a la que puede arribarse como producto de este informe es la existencia de desviaciones importantes entre lo que dicen las normas, el modo en el que éstas son puestas en práctica y la manera en la que son recibidas por las y los agentes de la Policía del Distrito Federal.

439. La transformación de la policía es una tarea titánica, si se considera el nivel de complejidad con el que trabaja la organización policial de la ciudad de México. Sin embargo, es necesario reducir esa complejidad para llevar las funciones de la SSPDF a niveles que puedan ser completamente controlables. Tratar a las y los agentes de la policía como ciudadanos es un paso necesario y está en función del trato que les exigimos respecto de las y los ciudadanos. Este proceso implica reconocer y respetar sus derechos humanos, indignarse solidariamente cuando éstos son violados y hacer lo necesario para reparar los daños que esas violaciones implican. El gobierno de la ciudad debe asumir un compromiso decidido con sus policías.

440. Este informe no agota la posibilidad de aportar soluciones concretas. Señala caminos a seguir y propone rutas para el seguimiento de los problemas y para concertar soluciones. Sin duda, este informe no habría sido posible sin la participación de la propia policía, por lo que sus contenidos están dirigidos fundamentalmente a quienes han decidido servir, desde la función policial, a la ciudadanía del Distrito Federal.

B. Propuestas

1. De manera prioritaria, es necesario definir con claridad el modelo de policía que persigue la SSPDF, con la finalidad de que dicho modelo sirva de eje para orientar las funciones de la Secretaría y para generar certeza a los aplicadores de la ley y a quienes deben sujetarse a ella.
2. En el nivel legislativo, se hace necesaria una revisión profunda de las normas para que éstas armonicen con el modelo de policía propuesto. Esta revisión debe orientarse, de manera profunda, a la identificación de lagunas y antinomias en las normas existentes, con la finalidad de que sean reformadas; también debe orientarse a la producción de nuevas normas que regulen con un alto grado de detalle, aquellos aspectos que todavía están sujetos a la discrecionalidad de los jefes y autoridades de la policía.
3. En este sentido, resulta imprescindible una revisión del marco constitucional que rige el régimen laboral policial, con miras a producir una reforma que ciudanice, desde el nivel constitucional, el trato del gobierno de la ciudad respecto de sus policías. En la legislación secundaria deben plantearse los límites que garanticen el buen funcionamiento de la policía, pero sin menoscabo de los derechos laborales de los que cada policía es, sin duda, sujeto.
4. En el plano de la política pública es muy importante avanzar en la consolidación de prácticas que sean armónicas con las normas, pero fundamentalmente, con el sentido del modelo policial que se persigue. En materia de carrera policial, las prácticas deben adecuarse a la generación de motivadores que incentiven el ascenso y la permanencia en la organización policial. Una vez concluido el proceso de promociones masivas por el que ahora pasa la SSPDF, las prácticas relacionadas con el ascenso deben adecuarse a la ley. En lo que se refiere a la formación y capacitación, las políticas públicas deben privilegiar aprendizajes significativos, de modo que el proceso no se quede sólo en la recepción de conocimientos, sino que garantice la aplicación adecuada de los mismos.
5. Más trabajo requiere la adecuación de las políticas institucionales en materia de organización del trabajo, de seguridad y estabilidad laboral y de aplicación de sanciones. Los resultados del informe muestran, claramente, que es en estos subsistemas en donde más discrecionalidad se presenta y en los que la aparición de prácticas desviadas respecto de los fines legales de la SSPDF tiene más oportunidad de desarrollarse o aparecer. Un presupuesto fundamental para la transformación policial radica en el compromiso institucional con una visión democrática de las instituciones, como entes que sirven a la sociedad, y que gravitan sobre el eje del respeto irrestricto a los derechos humanos.
6. Sin duda, hay temas que pueden y deben ser atendidos de manera más o menos inmediata. La homologación de salarios, el análisis de horarios y la regulación precisa del régimen de prestaciones y seguridad social, son fundamentales para producir confianza en las y los agentes policiales y para generar adherencia y espíritu de cuerpo en la organización policial.
7. Por otro lado, la presencia de una percepción negativa hacia el interior de la organización, si bien no es representativa desde el punto de vista cuantitativo según los datos recabados para el informe, si lo es desde el punto de vista cualitativo. Esta percepción es indicador, o bien de la existencia real, aun en niveles menores, de las prácticas denunciadas por las y los policías que asistieron a la Audiencia, o bien de la falta de una comunicación eficiente, por parte de la SSPDF, que aporte información real sobre los temas de preocupación de la policía, o bien que permita recoger y responder las dudas sobre los problemas denunciados.

Bibliografía

- Becerril, Andrés (2008). La DIPD nutrió a la policía judicial del Distrito Federal. *Excélsior*, 9 de septiembre de 2008.
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2009). *Catálogo para la calificación e investigación de violaciones a derechos humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*. México: CDHDF.
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2009). *Recomendación 22/08 emitida por la CDHDF a la Jefatura del órgano político administrativo en la demarcación territorial Miguel Hidalgo*. México: CDHDF.
- López Portillo Vargas, Ernesto (2000). “La policía en México: función política y reforma” en *Inseguridad Pública y Gobernabilidad Democrática: Retos para México y Estados Unidos*. México: Smith Richardson Foundation, febrero, 2000.
- López Ugalde, Antonio (2003). *La violación de los derechos humanos en el ámbito de la seguridad ciudadana en el distrito federal, análisis y propuestas*. México, CDHDF.
- Magdaleno Cárdenas, María de los Ángeles (2006). Documentos sobre la policía. *Históricas. Boletín del Instituto de Investigaciones Históricas*, núm. 77, septiembre/diciembre de 2006.
- Merino, Mauricio (2004). *Notas sobre nuevo institucionalismo y política pública*. Intervención en el Diplomado sobre definiciones, desafíos y oportunidades del Servicio Profesional de Carrera. México: CIDE, 2004.
- Monsiváis, Carlos (2008). “De las amnesias de la memoria histórica”, en *El Universal*, 3 de febrero de 2008.
- Ramírez Cuevas, Jesús (2005). “Partes policiacos prueban la participación oficial en la desaparición de guerrilleros”, *La Jornada*, 30 de junio de 2005.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 Decreto de la Caja de Previsión para la Policía Auxiliar
 Estadística Comparativa de los Indicadores de Desempeño 2007-2009
 Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión
 Ley de la Caja de Previsión para la Policía
 Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
 Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal
 Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública
 Ley Orgánica del Distrito y de los Territorios Federales
 Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal
 Informe Anual de Resultados 2008 de la Secretaría de Seguridad Pública
 Manual Administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública
 Programa de Seguridad Pública. Seguridad y Justicia para la Ciudad de México 2007-2012
 Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal
 Reglamento del Cuerpo de Veladores Auxiliares de la Policía Preventiva del Distrito Federal
 Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva del Distrito Federal
 Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Reglamento Interno de la Caja de Previsión para la Policía
Reglamento Interior del Distrito Federal
Reglamento Interior del Instituto Técnico de Formación Profesional
Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva y el Acuerdo que Modifica las Denominaciones de los Cargos del Personal de la Jefatura de la Policía y sus dependencias
Reglamento para la Entrega de la Medalla al Mérito Policial a los Elementos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal
Reglas de Operación de la Caja de Previsión para la Policía Auxiliar
Reglas para el Establecimiento y Operación del Sistema de Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal
Reglas para la Aplicación de Correctivos Disciplinarios en la Policía del Distrito Federal
Reglas de Integración y Funcionamiento de la Comisión Técnica de Profesionalización
Reorganización de la Secretaría de Seguridad Pública, agosto de 2008

Anexo

**PROPUESTA GENERAL PARA UNA REFORMA INTEGRAL
A LAS POLICÍAS DEL DISTRITO FEDERAL.
RESULTADOS Y COMPROMISOS DE LA CONSULTA CIUDADANA
LA POLICÍA QUE QUEREMOS**

Consejo Asesor de la Consulta
México, abril de 2009

CONSEJO ASESOR

Antonio Aguilar Aguilar
Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

Emilio Álvarez Icaza Longoria
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)

Elena Azaola Garrido
Centro de Investigaciones y Estudios en Antropología Social (Ciesas)

Miguel Concha Malo
Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria

Denise Dresser
Periodista

Alejandro Gertz Manero
Universidad de las Américas (UDLA)

Rogelio Gómez Hermosillo
Alianza Cívica A. C.

Meyer Klip Gervitz
Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia del Distrito Federal

Tere Lanzagorta
Red de Instituciones Especialistas en Juventud y Desarrollo (Rie)

Mateo Lejarza
Sindicalista

Ernesto López Portillo
Instituto para la Seguridad y la Democracia (Insyde)

Mayolo Medina
Grupo PESE

María Elena Morera
México Unido contra la Delincuencia (MUD)

Alberto Nuñez Esteva
Sociedad en Movimiento

Luis Daniel Vázquez Valencia
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso)

Miguel Sarre Iguíniz
Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)

COMITÉ TÉCNICO

Margarita Castilla
FUNDAR Centro de Investigación y Análisis A. C.

Martín Barrón Cruz
Instituto Nacional de Ciencias Penales (Inacipe)

Gustavo Fondevila
Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE)

Carlos Silvia Forné
Instituto de Investigaciones Jurídicas / Universidad Nacional Autónoma de México

Luis González Placencia
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)

Abigail Tapia
Instituto Nacional de Ciencias Penales (Inacipe)

Nelia Tello
Escuela Nacional de Trabajo Social / Universidad Nacional Autónoma de México

Daniel Vázquez
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso)

Luis Villalobos
Instituto para la Seguridad y la Democracia (Insyde)

José Arturo Yañez
Instituto de Formación Profesional de la
Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal

GRUPO PROMOTOR

Academia Mexicana de Derechos Humanos
Alianza Cívica A. C.
Asociación para el Desarrollo Integral de Personas Violadas (Adivac)
Casa y Ciudad A. C.
Católicas por el derecho a decidir
Cauce Ciudadano A. C.
Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria, O. P.
Centro Juvenil Promoción Integral
Centro Interdisciplinario de Desarrollo Social I.A.P.
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
Comité Derechos Humanos Ajusco
Comité Orgullo México A. C.
Comunicación e Información de la Mujer (Cimac)
Demanda Nacional Ciudadana A. C.
Democracia, Derechos Humanos y Seguridad
Ednica I.A.P.
El Caracol/Red por los derechos de la infancia
Equidad, Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia
Fundación Humanista de Ayuda a la Discapacidad I.A.P.
FUNDAR, investigación y análisis
Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE)
Incide Social A. C.
Instituto para la Seguridad y la Democracia (Insyde)
Jóvenes con Liderazgo
Jóvenes Constructores de la Comunidad / Red de Instituciones Especialistas en Juventud y Desarrollo
Juventud por los Derechos Humanos
Marabunta
México Unido contra la Delincuencia
Programa de Derechos Humanos/Universidad Iberoamericana
Programa de Derechos Humanos/Universidad Autónoma de la Ciudad de México
Red ciudadana de promoción de Derechos Humanos de la delegación Gustavo A. Madero
Red de Educación para la Paz y los Derechos Humanos de la delegación Gustavo A. Madero
Fundación Mexicana de Reintegración Social A. C. (Reintegra)
Ririki Intervención Social
Salud integral para la mujer
Servicios a la Juventud A. C. (Seraj)

Agradecimientos

El Consejo Asesor de la consulta ciudadana La Policía que Queremos reconoce y agradece la participación de las y los ciudadanos, niñas, niños y adolescentes que contribuyeron con sus casi 360 mil opiniones y propuestas.

Agradece especialmente al alumnado, las y los servidores públicos, profesoras y profesores de los sistemas de educación Centro de Estudios Tecnológicos Industriales y de Servicios (CETIS), Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (Cecati), Centro de Bachillerato Tecnológico, Industrial y de Servicios (Cbetis) y Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), por su entusiasta colaboración.

También reconoce y da las más cumplidas gracias a las y los agentes de las diversas corporaciones de la policía de la ciudad que participaron en la Primera Audiencia Pública para Policías, realizada el 24 de septiembre de 2008, en el seno de la Consulta.

Las y los compañeros de las distintas organizaciones de la sociedad civil que colaboraron promoviendo, analizando, divulgando y en general realizando las diversas tareas que requirió la Consulta, jugaron un papel fundamental para que ésta se realizara. A ellas y ellos nuestro sincero agradecimiento.

Igualmente a las y los colaboradores de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, por su entrega y compromiso con la Consulta.

Gracias también a Roy Campos, María de las Heras, Rosa María Rubalcava y Francisco Abundis, connotados expertos en materia de levantamiento y análisis de opinión pública, por sus comentarios críticos, sugerencias y aportes.

A Fredi Correa y Betty Sanders Brocado, profesor y profesora de la Universidad Autónoma Metropolitana, así como a Jorge Martínez Stack, profesor de la Facultad de Psicología de la UNAM, reconocemos y agradecemos su invaluable colaboración para el análisis cualitativo de las propuestas recibidas.

A todas y todos quienes de diversas formas hicieron posible este inédito ejercicio ciudadano, nuestro agradecimiento más profundo.

Ciudad de México, abril de 2009.

1. Presentación

Hoy, en México, los lazos entre la ciudadanía y la Policía están fracturados. Acontecimientos recientes han demostrado que la policía que tenemos no necesariamente protege a las personas, y que, en consecuencia, las y los ciudadanos tampoco encuentran razones para confiar en su policía.

Por ello, en uso de las atribuciones que confieren al presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal los artículos 17 fracción V y 22 fracción X de la Ley de este organismo, su titular asumió la decisión de convocar a un amplio sector de la sociedad civil a organizar y promover una gran consulta ciudadana que permitiera construir, con esa perspectiva, una propuesta tendiente a modificar lo necesario -disposiciones legislativas y reglamentarias, así como prácticas administrativas- para reformar a las policías de la ciudad y para aproximarlas a un modelo democrático y respetuoso de los derechos humanos.

Así nació la consulta ciudadana La Policía que Queremos, que resultó una gran oportunidad para que las y los habitantes del Distrito Federal expresaran lo que, en su opinión, son las características con las que deben contar las policías de la ciudad, a qué modelo debe responder su formación y marco de actuación, así como sobre los mecanismos de control que se requieren para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de los organismos encargados de la seguridad pública en el Distrito Federal.

En ese sentido, La Policía que Queremos construyó un espacio, propuesto desde, con y para la sociedad civil, con miras a establecer nuevos lazos entre ciudadanos y policías, fundados en la exigencia de honestidad, eficiencia y preparación de la policía, en el seno del necesario respeto y reconocimiento por las tareas que es su función realizar.

La Propuesta general que ahora se presenta es el resultado final de la Consulta y se rinde con fundamento en el artículo 57 de la Ley de este organismo público autónomo. Contiene cinco acciones que, vistas en perspectiva, configuran un ambicioso programa de reforma, destinado a la transformación radical de las policías de la ciudad de México. Estas cinco acciones resumen el sentir de más de cien mil personas, habitantes del Distrito Federal, hombres y mujeres, la mayoría adolescentes, expresado en cerca de 360 mil propuestas que, con un gran sentido de la oportunidad, experiencia vital, conciencia del problema y una perspectiva de solución asombrosamente convergente, representan la mirada que las y los capitalinos tenemos acerca de la policía, pero sobre todo, las expectativas que tenemos en torno a La Policía que Queremos.

Las y los ciudadanos, gente del empresariado, la academia, la defensa de derechos humanos, la investigación, agentes de las propias policías, el estudiantado, el servicio público y el sector privado, ya hicimos nuestra parte. Toca ahora a la Asamblea Legislativa y al Gobierno del Distrito Federal comprometerse con hacer la suya.

Emilio Álvarez Icaza Longoria
Presidente de la Comisión de Derechos Humanos
del Distrito Federal

2. Resumen ejecutivo sobre la Consulta

2.1 Antecedentes y justificación

El 20 de junio de 2008 ocurrió la que a la fecha puede ser considerada la peor tragedia asociada a un operativo de la policía en la ciudad de México, y probablemente en el país. En la discoteca *New's Divine*, 12 personas –entre ellas nueve jóvenes y tres servidores públicos, hombres y mujeres– perdieron la vida con motivo de la intervención que agentes de Unipol¹ realizaron con la finalidad expresa de actuar en contra de la presunta distribución de alcohol y drogas a niños, niñas y adolescentes.

En la óptica de la CDHDF, la planeación y ejecución del operativo demostró la ausencia total de una perspectiva de derechos humanos en la política de seguridad pública de la ciudad. Para ese organismo público autónomo, tal ausencia fue el factor principal para el desenlace fatal que desafortunadamente tuvo esa intervención policial.

En ese sentido, el *New's Divine* puede considerarse como la punta del iceberg bajo el cual se encuentra una importante cantidad de razones que demuestran que detrás de un operativo mal planeado, mal ejecutado y mal resuelto, hay actitudes autoritarias, capacitación precaria, controles ineficientes, estructuras legales y de operación caducas, lo que a la postre diverge totalmente de una visión democrática de la policía y de sus funciones.

En las semanas posteriores a la tragedia, los muy lamentables casos de Fernando Martí y Silvia Vargas hicieron visible además, que la complicidad con la delincuencia, la corrupción y la negligencia, son también componentes que deben ser considerados en el diagnóstico sobre el estado de nuestras policías.

En ese contexto, la iniciativa de un grupo plural de ciudadanos, a instancia de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, impulsó un debate acerca de la necesidad de resolver la problemática de las policías. De las primeras pláticas surgió la idea de hacer una Consulta para que las y los habitantes del Distrito Federal expresaran su opinión sobre el tipo de policía que quiere esta ciudad. De ahí el nombre que asumió este inédito ejercicio ciudadano: La Policía que Queremos.

Con ese objetivo en mente, se abrió un espacio para la expresión ciudadana que además supuso un compromiso para el colectivo que asumió el diseño, la promoción y la realización de la Consulta: llevar esa opinión a los órganos de Gobierno del Distrito Federal, en especial a la Asamblea Legislativa y al Ejecutivo local, para que estos a su vez, asumieran la tarea de materializar las propuestas que resultaren de la Consulta.

2.2 Planeación y desarrollo

Con la finalidad de organizar la información que recogió la Consulta, se diseñaron seis ejes temáticos para recibir propuestas en torno a la honestidad, la profesionalidad, el desempeño, la confianza, los mecanismos de control ciudadano y las condiciones laborales de las policías de la ciudad.² Una vez establecidos los ejes, la Consulta fue concebida en tres grandes etapas.³ La primera etapa consistió en un levantamiento abierto realizada a través de tres mecanismos de recolección de información:

¹ Corporación formada por acuerdo del jefe de Gobierno que agrupó a miembros de las policías preventiva y judicial del Distrito Federal.

² Para facilitar la participación de las personas en la Consulta se tomó la decisión de no hacer diferencia entre las múltiples corporaciones de policía que hay en el Distrito Federal. En todo el proceso se utilizó el genérico “las policías” en el entendido que ello refiere a todos los cuerpos de la Secretaría de Seguridad Pública y a la Policía Judicial de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

³ Los detalles de la planeación se presentan en el anexo metodológico de este documento.

- *Foros virtuales en internet*, en los que las personas emitieron sus propuestas. Los foros –uno general y otro diseñado para la participación de niñas, niños y adolescentes- estuvieron abiertos entre el 1 de septiembre y el 18 de octubre de 2008, están alojados en una página web creada especialmente para La Policía que Queremos, que contiene además información diversa sobre la Consulta, enlaces a otros sitios relacionados e información y documentos sobre la policía.⁴
- *Encuentros de discusión colectiva*. Por iniciativa de diversas organizaciones sociales, se realizaron encuentros de discusión en los que grupos de jóvenes, mujeres, académicos y defensores de derechos humanos trataron, cada uno por su parte y desde su perspectiva, los problemas de la policía y, siempre dentro de los ejes de la Consulta, hicieron propuestas colectivas al respecto. Deben destacarse en este rubro los encuentros de discusión realizados en las Escuelas de Educación Técnica Superior que tienen sede en la ciudad de México (CETIS, Cbetis, Cecati y Conalep), así como los realizados por FUNDAR/Insyde y por el Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria.
- *Audiencia pública para policías*, ejercicio inédito en el país, en el que la CDHDF convocó a que, libremente, agentes de las policías de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, presentaran, en su propia voz, a través de la página web, o bien de manera confidencial, la problemática que les aqueja y sus propuestas para confrontarla. Abrieron la audiencia los titulares de ambas dependencias, el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, diputadas y diputados a la Asamblea Legislativa de esta misma entidad, así como la Consejera Jurídica, en representación del jefe de Gobierno de la Ciudad.

La segunda etapa, realizada durante el mes de octubre de 2008, implicó la sistematización de la información recogida en los foros virtuales y en los encuentros de discusión, para ser analizada en un coloquio de especialistas que se llevó a cabo el 20 de octubre. En este encuentro, expertos y expertas en temas de policía, seguridad pública y participación ciudadana, discutieron, resumieron y dieron forma de política pública a las propuestas ciudadanas.

Un resumen muy concreto de las propuestas emanadas de la Consulta fue la base de un tríptico, del que se repartieron 2 millones de ejemplares en 500 puntos distribuidos en toda la ciudad, durante la Jornada de Información de los Resultados de la Consulta que inició el 23 de noviembre y culminó el domingo 7 de diciembre. Participaron de esta jornada 40 organizaciones de la sociedad civil, la CDHDF y el Injuve, así como 247 centros educativos incluyendo escuelas de educación media superior, técnica profesional y profesional del Instituto Politécnico Nacional (IPN), UACM y la SEP. A lo largo de ese periodo se repartieron también 10 mil posters con los resultados de la Consulta.

A partir de ese momento se estableció que la entrega formal de estos resultados a los órganos de Gobierno del Distrito Federal se haría en los primeros meses de 2009. La elaboración del tríptico, la Jornada de Información de los Resultados de la Consulta a la ciudadanía y la entrega a la Asamblea Legislativa y al Gobierno, ambos del Distrito Federal, constituyeron la tercera y última etapa de la Consulta.

2.3 Coordinación

La respuesta a la convocatoria inicial que se hizo a otras organizaciones sociales, medios de comunicación, organismos privados, académicos y expertos para sumarse a la Consulta fue notablemente positiva. El número de personas y de organizaciones que respondieron permitió integrar su participación en tres grupos de trabajo:

⁴ Véase <www.lapoliciaquequeremos.org.mx>.

- *Comité Asesor*, formado por personalidades relacionadas con la seguridad pública, la academia y la participación ciudadana, cuya función fue la de otorgar representatividad social a la Consulta, así como amplificar su importancia.
- *Grupo Promotor*, formado por organizaciones de la sociedad civil, al que le correspondió coordinar y organizar la divulgación y ejecutar las diversas fases de la Consulta.
- *Comité Técnico*, conformado por especialistas en el área de seguridad pública y prevención del delito, al que correspondió elaborar el temario para la Consulta, coordinar el análisis de la información, proponer a los participantes y la metodología del foro de especialistas y preparar el borrador de los diferentes productos de la Consulta para su discusión y aprobación.

En el desarrollo de la Consulta participaron también, por una parte, especialistas en análisis de información cualitativa de la Universidad Autónoma Metropolitana y de la Facultad de Psicología de la UNAM y, aportando puntos de vista, sugerencias y comentarios críticos, reconocidos líderes en materia de levantamiento y análisis de la opinión pública.

Cabe señalar que los medios de comunicación jugaron un rol importante en el desarrollo de la Consulta, facilitando su divulgación y en muchos casos, convirtiéndose ellos mismos en una plataforma para realizarla.

2.4 Participación ciudadana

Más de 100 mil personas -mujeres, hombres, niñas, niños y adolescentes- entre ellos 702 policías participaron en la Consulta.

La mayoría lo hizo realizando propuestas; más de 70 mil, jóvenes entre los 16 y 18 años, discutió los temas de la Consulta en foros realizados en escuelas de educación técnica superior. De igual forma, a través del foro virtual especial, 2 800 niñas y niños hicieron más de 8 mil propuestas. Finalmente una de cada cien propuestas recibidas –3 132 en total- fue presentada por los agentes de las policías de la ciudad, en la audiencia pública para policías, realizada en la CDHDF.

Por su parte, en la planeación, diseño, promoción y ejecución de la Consulta participaron más de medio centenar de personas, entre representantes, miembros y activistas de organizaciones civiles, la academia, y otros sectores sociales.

2.5 Otros resultados importantes

El más importante de los resultados obtenidos en la Consulta lo constituye, sin duda, el alto nivel de participación logrado, la diversidad de organismos que se involucraron y, de manera muy especial, el elevado número de propuestas que tal participación generó: un total de 359 985.

La convocatoria que logró la Consulta fue notoriamente amplia: 24 organismos plurales, de sectores muy diversos de la sociedad, incluso con planteamientos ideológicos distintos sobre la seguridad y la política criminal, convergieron, sin embargo, con los objetivos de este ejercicio –la reforma de la policía- con su metodología y alcances y, desde luego, con la necesidad de que las y los habitantes de la ciudad expresaran su sentir con respecto a la policía.

De igual forma, 48 organizaciones de la sociedad civil, con agendas diversas pero igualmente convergentes con las preocupaciones que las relaciones entre la seguridad y los derechos suponen para sectores específicos del país –jóvenes, mujeres, miembros de las comunidades LGBT- colaboraron en la divulgación de las diversas fases de la Consulta.

702 agentes de las policías preventiva, auxiliar y de investigación, participaron en la Audiencia Pública para policías.

Gran parte de la Consulta fue el resultado de grupos de discusión organizados en un total de 24 escuelas del Sistema de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública federal.

Por otra parte, la Consulta logró la participación de 24 reconocidos especialistas en temas de seguridad pública y policía, ciudadanía, sistematización de información y de análisis de opinión pública, con la finalidad expresa de analizar las propuestas ciudadanas y resumir, en propuestas concretas de política pública, el sentir ciudadano sobre la policía que queremos.

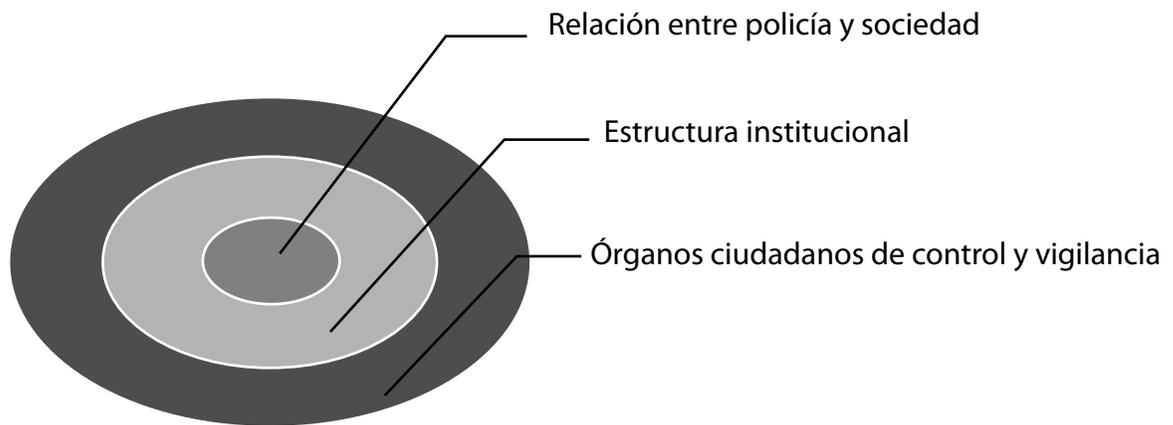
A partir de los resultados de la Consulta, este documento articula las propuestas y las presenta en un programa de acciones y compromisos que se detalla en el capítulo siguiente.

3. Resultados de la Consulta

3.1 Hallazgos

La copiosa participación ciudadana implicó un importante reto en términos de la necesidad de que la sistematización de la información condensara, por una parte, y no perdiera, por la otra, los aspectos más importantes del sentir ciudadano acerca de la policía. De hecho, el análisis de contenidos dejó ver que las aportaciones de la gente comprendían un interesante diagnóstico sobre la percepción que desde la sociedad se tiene de la policía, y no sólo un conjunto de planteamientos acerca de qué hacer respecto de ella; así, es posible afirmar que un primer hallazgo importante radica en la visión misma de la ciudadanía que implica una clara percepción en torno a lo que la policía es y debe ser.

Esquema 1. Niveles de la reforma



En términos generales, el gran cúmulo de propuestas pudo sistematizarse alrededor de tres grandes niveles de preocupación (véase esquema 1): de modo muy significativo, una gran preocupación por la necesidad de vigilar a la policía, con propuestas que iban desde la instalación de cámaras y chips en uniformes y patrullas, hasta la creación de observatorios ciudadanos y otras instancias de supervisión y auditoría para las instituciones policiales y sus agentes; un segundo nivel, que se nutrió de las propuestas y opiniones de participantes que conocen bien a la policía desde dentro, muy probablemente agentes de las policías de la ciudad, que mostró la necesidad de cambios en la estructura institucional de las policías, desde aspectos muy concretos como la revisión de criterios para la asignación de armamento y uniformes, hasta la necesidad de revisar el marco jurídico y organizacional de las policías para mejorar salarios y establecer nuevos criterios para el diseño de horarios y esquemas de trabajo.

Finalmente, lo que podría constituir el núcleo de la transformación, refiere a cambios de fondo en la reconstrucción de los lazos que deben existir entre la policía y la sociedad. Se trata de propuestas relacionadas que en el fondo hacen referencia a una policía más orientada hacia la ciudadanía, que ejerza con decisión y fuerza sus atri-

buciones, pero que al mismo tiempo, sea respetuosa de los derechos de las personas, que no sea corrupta, ni tampoco abusiva.

Cabe señalar que, tanto el diagnóstico como las soluciones planteadas por las y los ciudadanos resultaron altamente convergentes entre sí. Lo anterior es un indicador de que la percepción social sobre los grandes problemas no refleja, solamente, una intuición generalizada acerca de lo que está mal, sino de cómo resolverlo.

Gracias a esta convergencia, es que fue posible sistematizar la información recibida de las y los ciudadanos en torno a tres grandes ejes dentro que resumen el sentir ciudadano sobre la manera en la que se debe transformar a la policía (véase cuadro 1).

Cuadro 1. Diagnóstico, propuestas y ejes de convergencia

Diagnóstico ciudadano	Propuestas ciudadanas	Eje de convergencia
Se necesita una policía más cercana, honesta y confiable, que desempeñe mejor y más eficientemente sus funciones	Policía de proximidad	Policía y sociedad
	Capacitación especializada	
	Policías sensibles a problemáticas específicas	
Se necesita una policía mejor pagada, capacitada, con formación en valores democráticos, buena condición física, que trabaje en horarios razonables y que tenga seguros y otras prestaciones sociales	Transparencia y rendición de cuentas	Estructura organizacional
	Mejores sueldos, horarios, prestaciones y equipo	
	Apoyos psicológicos y jurídicos para policías	
	Reforma en la carrera de la policía	
	Equidad de género	
Simplificación administrativa		
Es necesario que la sociedad tenga control sobre la policía y sus mandos, evitar la corrupción, así como instancias para denunciar a los malos policías	Consejo ciudadano honorífico de vigilancia y control de la policía	Control y vigilancia ciudadana
	Auditor de la Policía que tenga funciones de contraloría y defensa de la policía	
	Presencia ciudadana en los órganos de control interno de la policía.	

De este modo, diagnóstico, propuestas y ejes de convergencia permitieron elaborar un documento que fue presentado a un grupo de connotados especialistas en materia de policía, seguridad pública y sociedad (véase cuadro 2) a quienes se convocó, para que en un coloquio discutieran alrededor de los hallazgos de la consulta y propusieran ellas y ellos mismos, a su vez, lo que en su experiencia podrían ser políticas públicas orientadas hacia la reforma de las policías del Distrito Federal.

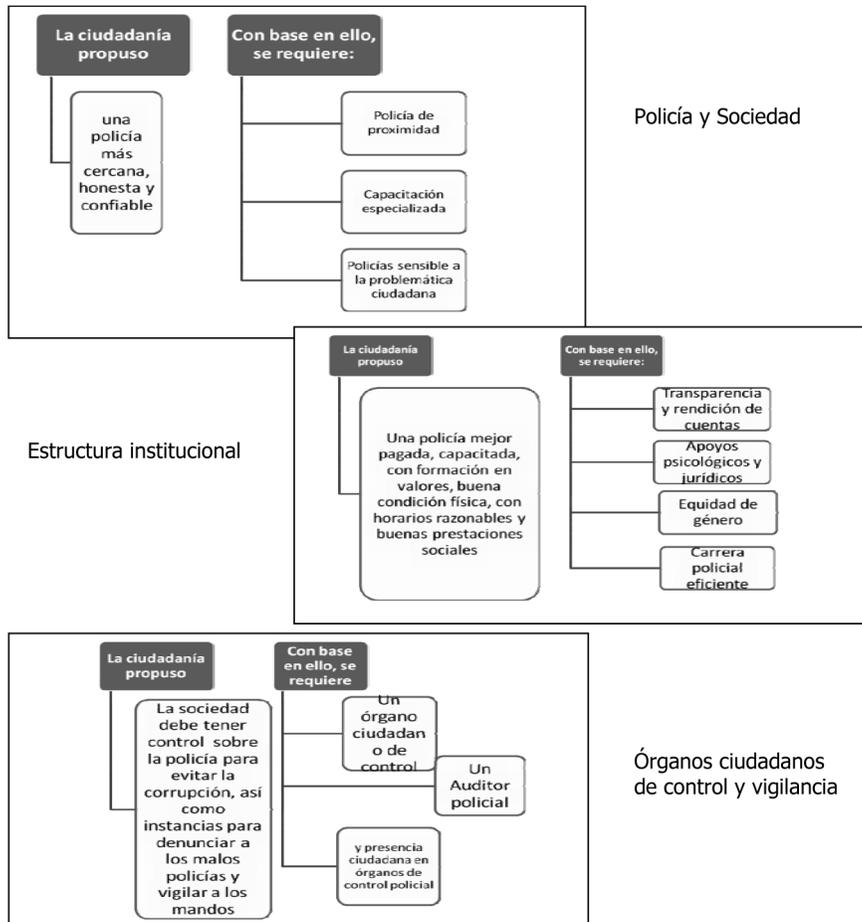
Cuadro 2. Participantes en el Coloquio de especialistas en Policía,
Seguridad Pública y Sociedad

Especialista	Institución
Elena Azaola Garrido	Centro de Investigación y Estudios en Antropología Social
Martín Barrón Cruz	Instituto Nacional de Ciencias Penales
Patricia Bugarín	Consejo Ciudadano de Seguridad Pública del Distrito Federal
Margarita Castilla	FUNDAR
Gustavo Fondevila	Centro de Investigación y Docencia Económica
Octavio Garcés	Consejo Ciudadano de Seguridad Pública del Distrito Federal
Alejandro Gertz Manero	Universidad de las Américas
Rogelio Gómez Hermosillo	Alianza Cívica
Luis González Placencia	Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
Ernesto López Portillo	Instituto para la Seguridad y la Democracia
Mayolo Medina	Grupo PESE
Carlos Silva Forné	Instituto de Investigaciones Jurídicas
Abigail Tapia	Instituto Nacional de Ciencias Penales
Nelia Tello	Escuela Nacional de Trabajo Social
José del Tronco	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Luis Villalobos	Instituto para la Seguridad y la Democracia
José Arturo Yañez	Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal

La discusión realizada en el coloquio dio lugar a un conjunto de diez propuestas más específicas cuya característica principal es la de poder ser planteadas en términos de política pública.⁵ El esquema 2 presenta de forma gráfica estos resultados.

⁵ El documento que resultó del Coloquio está disponible en la página web de la Consulta.

Esquema 2. Propuestas del Coloquio de especialistas a partir del Diagnóstico Ciudadano



3.2 Programa de trabajo

Plantear las propuestas tal como se presentan en el esquema anterior constituye un importante reto para las personas, instituciones y organizaciones que a la postre se involucren en la reforma de la policía; por otra parte, presentarlas sin articulación implica el riesgo de que constituyan un catálogo de buenas ideas que, incluso si fuesen satisfechas, no garantizan un cambio de fondo en las policías. De ahí la necesidad de darles sentido programático, a través de acciones atribuibles a responsables específicos y susceptibles de evaluación.

Con la ayuda de otro equipo de trabajo, conformado por personal de la CDHDF, de Alianza Cívica y de Insyde, se realizó un ejercicio que permitiera presentar las propuestas articuladas en forma de programa; el ejercicio consistió en identificar cuáles de las propuestas podrían ser contenidas en otras más generales, de manera que atendiendo a éstas últimas, se atacara necesariamente a las más específicas, bajo el supuesto de que hacerlo al revés tenía el riesgo de que se priorizara lo más superficial dejando sin atención a las cuestiones que implican cambios de fondo.

Así, se concluyó que la reforma requería de la creación de determinados órganos que tendrían como función el diseño, ejecución y evaluación de determinados procesos, a través de los cuales tendrá que realizarse la reforma.

El objetivo principal de la reforma tendría que ser resuelto mediante la creación de un órgano rector que asumiera como objetivo principal formular un nuevo modelo de policía, más próximo a la ciudadanía, eficiente y eficaz y desde luego, respetuoso de los derechos humanos. Con base en ese objetivo, este órgano debe proponer los cambios que en los marcos jurídico y organizacional sean necesarios para atender las preocupaciones ciudadanas relacionadas con el tipo de policía que tenemos en la actualidad y también las relacionadas con las condiciones laborales en las que las y los agentes de las policías realizan sus funciones. La creación de este órgano y el acometimiento de estos procesos cubre las preocupaciones resumidas en los niveles relacionados con la relación entre policía y sociedad y con la estructura institucional presentados en el esquema 1, así como los requerimientos planteados por los especialistas para estas preocupaciones, según se aprecia en el esquema 2.

Por otra parte, para atender los reclamos sobre mayor vigilancia a las policías, se consideró necesario retomar las propuestas destinadas a crear otros dos órganos que tendrían como función realizar un escrutinio público en torno al funcionamiento cotidiano de las policías; ello requiere a su vez de dos procesos ligados a la necesidad de auditar desde dentro y desde el exterior, el funcionamiento interno de la policía, así como sus relaciones con la ciudadanía, lo que satisfaría la preocupación relacionada con la necesidad de vigilancia ciudadana que se expresa en el esquema 1, y las propuestas de los especialistas relacionadas con esta preocupación, según el esquema 2.

La articulación de los hallazgos y las propuestas puede verse en el cuadro 3.

Cuadro 3. Órganos y procesos para la reforma de la policía

Diagnóstico ciudadano	Propuestas ciudadanas	Eje de convergencia	Órgano propuesto	Procesos a realizar
Se necesita una policía más cercana, honesta y confiable, que desempeñe mejor y mas eficientemente sus funciones	Policía de proximidad	Policía y sociedad		Definición del nuevo modelo de policía democrática
	Capacitación especializada			
	Policías sensibles a problemáticas específicas			
Se necesita una policía mejor pagada, capacitada, con formación en valores democráticos, buena condición física, que trabaje en horarios razonables y que tenga seguros y otras prestaciones sociales	Transparencia y rendición de cuentas	Estructura organizacional	Comisión para la Reforma de la Policía	Reingeniería institucional
	Mejores sueldos, horarios, prestaciones y equipo			
	Apoyos psicológicos y jurídicos para policías			
	Reforma en la carrera de la policía			
	Equidad de género			
	Simplificación administrativa			
				Reingeniería jurídica

Cuadro 3. Órganos y procesos para la reforma de la policía (*continuación*)

Diagnóstico ciudadano	Propuestas ciudadanas	Eje de convergencia	Órgano propuesto	Procesos a realizar
Es necesario que la sociedad tenga control sobre la policía y sus mandos, evitar la corrupción, así como instancias para denunciar a los malos policías	Consejo ciudadano honorífico de vigilancia y control de la policía	Control y vigilancia ciudadana	Auditor Externo para la Policía	Rendición interna de cuentas
	Auditor de la Policía que tenga funciones de contraloría y defensa de la policía			
	Presencia ciudadana en los órganos de control interno de la policía.		Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de seguridad	Rendición externa de cuentas

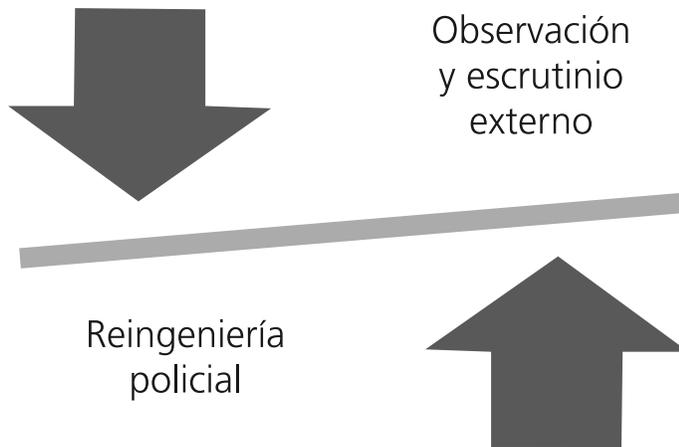
3.2.1 Acciones

De acuerdo con el cuadro anterior, la reforma policial puede desarrollarse mediante la creación de tres órganos (esquema 3) y el diseño, ejecución y evaluación de cinco procesos: tres de estos procesos, a cargo de la Comisión para la Reforma de la Policía implican, en resumen, una gran tarea de reingeniería policial. Los otros dos, a cargo del Auditor Externo y del Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de Seguridad, se refieren a la observación y escrutinio ciudadanizado, tanto interna como externamente, en torno a la policía (esquema 4).

Esquema 3. Órganos de la Reforma



Esquema 4. Procesos de la reforma



Idealmente, la creación de los órganos tendría que ser inmediata, de modo que la realización de los procesos que les son correspondientes iniciara a la brevedad también. Hacerlo depende de la realización de cinco acciones principales que son las que se presentan enseguida. Aunque el orden en el que se presenta cada acción en este programa no es relevante si ellas se emprendieran simultáneamente –en cuyo caso solo hay que tener en cuenta que los procesos dependen de la creación de los órganos- en caso de que la implantación del Programa no fuera simultáneo, conviene acometer primero la creación de la Comisión y de inmediato iniciar los procesos de reingeniería, y en el mediano plazo instaurar los órganos y procesos de vigilancia, según se plantea enseguida.

Acción 1. Crear una Comisión para la Reforma de la Policía que establezca un modelo de policía democrática.

a) Justificación

La policía que tenemos es un reflejo de la manera en la que el Gobierno de la ciudad asume la relación de la autoridad con sus ciudadanos y ciudadanas; en ese sentido, la reforma de la policía constituye una oportunidad insoslayable para la reorientación de las tareas de gobierno hacia el interés de las personas.

De las preocupaciones que las y los ciudadanos manifestaron en los foros de Consulta, así como de la opinión de policías participantes en la Audiencia, emerge un importante clamor por revisar si el modelo actual de policía es el más adecuado para el logro de los fines que se esperan de las y los agentes de las instituciones de seguridad pública y de procuración de justicia: eficiencia frente a la violencia y el delito, pero en marco de pleno respeto a los derechos humanos.

Hasta ahora, la ciudad de México no ha logrado plantear un modelo de policía que se distinga de la tendencia que hacia el autoritarismo llevan la mayoría de las policías del país, incluidas las federales. De ahí la necesidad de definir ese modelo con una perspectiva afín al cambio democrático que, en muchos otros terrenos, acusan los órganos de gobierno del Distrito Federal.

Para estos fines, la experiencia internacional ha mostrado la utilidad de crear comisiones que, conformadas por expertos, ciudadanos y miembros de los cuerpos de la policía, han dado paso a nuevos modelos que hoy configuran experiencias exitosas en países como Gran Bretaña, Estados Unidos, Hong Kong y Sudáfrica.

b) Condiciones para realizar la acción

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal deberá crear la Comisión para la Reforma de la Policía y emitir una convocatoria en la que se establezcan los requisitos para formar parte de ella.

El decreto de creación debe considerar, por lo menos, lo siguiente:

- Que la vida institucional de la Comisión dependerá del logro de sus objetivos y, por tanto, que esta no puede extenderse más allá de los dos años.
- Que el objetivo general y los objetivos específicos de la Comisión estén orientados a: 1) el diseño de un modelo de policía democrático, que armonice seguridad y respeto a los derechos humanos; 2) determinar el perfil idóneo para que las y los agentes de las policías de la ciudad se apeguen a ese modelo; 3) proponer la reingeniería institucional de las policías de prevención y auxilio a la ciudadanía, así como de investigación, y 4) a la evaluación de los cambios operados.
- Que los objetivos estén claramente calendarizados en una agenda de trabajo limitada en tiempo y sujeta a evaluación permanente por parte del propio órgano legislativo del Distrito Federal.
- Que sus integrantes sean nombrados por la Asamblea Legislativa, en número de once y de la siguiente manera: dos ciudadanos a propuesta de las organizaciones de la sociedad civil; tres expertos en materia de la policía a propuesta de organismos académicos; un representante de alto nivel del Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; un representante de alto nivel de la Comisión de Seguridad Pública de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal; tres representantes de alto nivel del Secretario de Seguridad Pública y uno del Procurador General de Justicia del Distrito Federal.
- Las reglas básicas de organización de la Comisión, incluidas sus facultades, la instauración de una presidencia a cargo de alguno de los miembros que no sean servidores públicos, las condiciones para permanecer en la Comisión o bien las causas por las que pueden ser removidos de ella.
- El presupuesto para el desarrollo de las funciones de la Comisión.
- Los alcances y límites de la Comisión para emitir su reglamento y normas de operación.
- El plazo para la emisión de la convocatoria, que no deberá exceder de cincuenta días posteriores a la emisión del Decreto.
- El plazo para la instalación formal de la Comisión que no deberá exceder de treinta días posteriores a la emisión de la Convocatoria.
- La obligación de la Comisión de formular las necesidades de armonización de la reforma con el nuevo marco jurídico de la Seguridad Pública a nivel nacional, en el contexto de la Reforma Penal Constitucional.

c) Responsable de la Acción

- Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Acción 2. Reestructurar las organizaciones de la Policía para que sean afines a ese modelo de policía democrática.

a) Justificación

El diagnóstico ciudadano recogido en la Consulta señala una serie de problemas que representan lo que la gente percibe de las organizaciones de la policía; muestra, por así decirlo, los síntomas, y aunque hay también una idea más o menos clara de lo que los ocasiona, lo que emerge es la opacidad en la que operan las organizaciones de la

policía. De ahí que la reestructuración de las organizaciones de la policía requiere de un informe detallado que indique qué, dónde y cómo, transformar a la policía.

No obstante que se han realizado múltiples informes sobre la policía, lo cierto es que no contamos con uno que haya sido realizado a fondo e integralmente, que cuente con indicadores claros para la detección de los problemas estructurales de la organización de la policía, así como de los procesos informales que, como está bien documentado en la literatura especializada, marcan los intereses y el rumbo real de las organizaciones de la policía.

Cualquier reforma posible de las policías pasa por la necesidad de contar con información fidedigna, recogida de primera mano, en el seno mismo de la institución, a partir de la observación inmediata del modo en el que funciona, en lo cotidiano, nuestra policía.

El informe debe ser coordinado por la Comisión para la Reforma de la Policía, porque su orientación debe coincidir con la del modelo de policía que esa instancia determinará.

b) Condiciones para realizar la acción

Para que esta acción sea realizada es menester que la Comisión para la Reforma de la Policía haya definido claramente el modelo de policía democrática que busca la reforma. Una vez realizada esa tarea, la Comisión para la Reforma de la Policía deberá convocar a un equipo de investigación para realizar el informe que brindará los insumos para la reingeniería institucional.

El equipo de investigación debe ser plenamente informado en torno a las características del modelo de policía democrática previamente definido por la Comisión para la Reforma de la Policía; debe ser multidisciplinario y contar con expertos en diseño organizacional, política pública, cambio de actitudes, seguridad pública y policía.

El informe, por su parte, debe cubrir una fase diagnóstica y una fase propositiva y, en ese sentido, debe estar destinado a cubrir, al menos, los siguientes objetivos:

1) Determinar y visibilizar:

- las zonas de opacidad que permiten un uso interesado y decisionista del arbitrio de la policía.
- la existencia y alcance de contextos informales de autoridad (grupos de poder).
- la existencia, alcance y capacidad de connormación de reglas informales.
- los criterios, causas y efectos de la transmisión del saber institucional (*know how*).
- los mecanismos formales e informales de rendición interna y externa de cuentas y sus consecuencias.
- la dinámica y los efectos de las políticas de comunicación interna y externa.

2) Diseñar, valorar y proponer:

- Criterios para acotar y transparentar el arbitrio de la policía.
- Mecanismos para eliminar los contextos informales de autoridad.
- Reglas de operación formales, transparentes y sujetas a control en todos los niveles y situaciones que impliquen decisiones cruciales para el funcionamiento democrático de la organización.
- Un programa de cambio de actitudes que opere en la formación de nuevos policías, así como en quienes ya forman parte de las corporaciones, en el sentido del modelo de policía democrática.
- Mecanismos eficientes de rendición interna y externa de cuentas.
- Un modelo de comunicación interna y externa que garantice la transparencia y la rendición eficiente de cuentas.
- Los mecanismos para evaluar los cambios institucionales una vez operados.

La Comisión deberá considerar además que el equipo de investigación entregue un reporte por escrito con el diagnóstico, las propuestas y los mecanismos de evaluación en un plazo no mayor de ciento ochenta días posteriores a la fecha en la que inicie sus trabajos.

Una vez evaluado el resultado del informe y las propuestas de reingeniería institucional, la Comisión para la Reforma de la Policía hará entrega del mismo a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, para su validación y previsión presupuestaria.

c) Responsable de la acción

- Comisión para la Reforma de la Policía

Acción 3. Reformar el marco jurídico de las policías para armonizarlo con una visión respetuosa de los derechos humanos y con perspectiva de seguridad ciudadana.

a) Justificación

Entre las propuestas recibidas, un gran número refiere a los bajos salarios, la irracionalidad de los horarios de la policía, la falta de prestaciones y en general, al régimen laboral de la policía.

Asimismo, hay un importante reclamo porque se castigue la impunidad y se elimine la corrupción, así como porque se elaboren códigos de ética y manuales de operación.

El común denominador de estas propuestas se encuentra en las normas que rigen las actividades de las policías. La regulación de la policía es un reflejo del tipo de policía que tenemos, basada en criterios autoritarios que, por una parte, degradan los derechos de los y las policías y, por la otra, permiten grandes espacios de discrecionalidad, lo que a su vez, está a la base de la corrupción y de la impunidad.

Sin embargo, antes de la reforma de cualquier norma, es necesario elaborar un informe integral sobre el marco jurídico que rige hoy día a las policías con la finalidad de detectar las necesidades de armonización con el marco de respeto a los derechos humanos y con el modelo de policía democrática que se está buscando.

Este informe debe ser complementario del informe sobre las organizaciones de la Policía al que se refiere la acción 2 y, como aquél, requiere que la autoridad correspondiente asuma las recomendaciones para hacer las reformas legales que sean pertinentes.

b) Condiciones para realizar la acción

De manera simultánea a la convocatoria para el equipo de investigación para el informe organizacional al que se refiere la acción 2, la Comisión para la Reforma de la Policía debe convocar a un equipo de estudios jurídicos que realice el informe integral sobre el marco jurídico para las policías de la ciudad.

El equipo de estudio debe ser ampliamente informado acerca de las características del modelo de policía democrática previamente definido por la Comisión para la Reforma de la Policía y debe estar integrado por expertos en materia de legislación de la policía y de seguridad, pero igualmente es conveniente que haya expertos en política pública y diseño organizacional.

El informe integral debe constar de una parte diagnóstica –en la que se dé cuenta de manera amplia y detallada de los problemas relacionados con las normas que actualmente rigen a la policía- y de una parte propositiva, en la que se propongan las reformas jurídicas atinentes. Es importante destacar que el equipo de estudio deberá garantizar que las propuestas de reforma sean armónicas con el modelo de policía democrática previamente definido por la Comisión para la Reforma de la Policía, con los derechos fundamentales, el marco constitucional de garan-

tías, los tratados y convenciones aplicables, las normas superiores y del nuevo marco jurídico de la seguridad pública a nivel nacional, en el contexto de la reforma penal constitucional.

El informe debe cubrir al menos, los siguientes objetivos:

a) Determinar y argumentar los problemas normativos en materia de

- Régimen laboral
- Tramos de control institucional
- Discrecionalidad
- Diseño y organización jerárquica
- Horarios
- Seguridad social y prestaciones sociales
- Apoyo psicológico y defensa jurídica
- Atribuciones y funciones
- Asignación de tareas
- Transparencia
- Rendición de cuentas
- Perfiles de la policía
- Carrera de la policía (ingreso, permanencia, ascenso y separación)
- Capacitación de la policía (contenidos, niveles y currículo oculto y transversal)
- Tecnología
- Asignación de equipo y materiales de trabajo
- Uso de la fuerza

b) Proponer las reformas legales pertinentes para resolver los problemas detectados

La Comisión para la Reforma de la Policía deberá considerar además que el equipo de estudios jurídicos entregue un reporte por escrito con el diagnóstico y las propuestas de reforma en un plazo no mayor de ciento ochenta días posteriores a la fecha en la que inicie sus trabajos. Deberá garantizar que haya armonía entre este informe y el informe organizacional al que se refiere la acción 2, y por tanto, a que las propuestas en uno y otro caso sean complementarias y convergentes.

Una vez evaluado el resultado del informe integral sobre el marco jurídico de las policías y las propuestas de reforma legal, la Comisión hará entrega del mismo a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, para su validación y, de ser el caso, para que sean redactadas las iniciativas pertinentes y se realice lo conducente para emitir las reformas.

La Asamblea Legislativa se comprometerá a que estas reformas sean presentadas al Ejecutivo para su publicación en el periodo legislativo en el que hayan sido validadas o, al máximo, en el periodo siguiente.

La Asamblea Legislativa hará del conocimiento del Ejecutivo local los resultados del informe organizacional, con la finalidad de que, con fundamento en las reformas emitidas, y de acuerdo con los cambios organizacionales propuestos, realice lo necesario para transformar a las instituciones de la policía.

La Asamblea Legislativa y el Ejecutivo local deberán hacer las provisiones presupuestales necesarias para que la reforma de la policía se ponga en marcha en el periodo legislativo en el que se aprueben las reformas o bien, a más tardar en el siguiente.

El ejecutivo local deberá presentar un programa de acciones con términos y metas específicas, sujeto a escrutinio periódico por parte de la Asamblea y del Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de Seguridad al que se refiere la acción 5 de este programa.

a) *Responsables de la acción*

- Comisión para la Reforma de la Policía
- Asamblea Legislativa del Distrito Federal
- Jefatura de Gobierno del Distrito Federal

Esquema 5. Reingeniería de las instituciones policiales



Acción 4. Instaurar un Auditor Externo para la Policía que reciba denuncias, investigue y sancione las faltas cometidas por los malos policías y que defienda sus derechos.

a) *Justificación*

En diversos países del mundo existen instancias que han sido creadas para la defensa de los derechos de los y las policías, así como para la denuncia y sanción de los malos policías. En la ciudad de México, esta función la cubre parcialmente la CDHDF, debido a la limitación de competencia de este órgano para conocer de asuntos laborales, de la no vinculatoriedad de sus resoluciones y de la ausencia de facultades para sancionar. Lo anterior implica que muchas violaciones no puedan ser investigadas, ni efectivamente sancionadas.

Por otro lado, íntimamente relacionado con la defensa de los derechos de las y los policías, así como con la denuncia de los malos elementos de la policía, se encuentra la posibilidad de intervenir la organización de la policía para verificar que el uso de los recursos públicos se aplique de la mejor manera posible, lo que supone inversión y gasto con criterios de racionalidad y funcionalidad, sin dispendios, ni fugas.

Para las y los ciudadanos que participaron en la Consulta, la necesidad de contar con instancias que investiguen y sancionen los abusos de las policías, con otras instancias que protejan los derechos de las y los agentes de estas corporaciones, así como con un organismo de fiscalización de la labor de las instituciones de la policía fue, asimismo, una constante.

De ahí la necesidad de crear una instancia que con independencia orgánica y presupuestal respecto de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, pero con participación de representantes de ambas instancias y de ciudadanos y ciudadanas, cubra estos tres objetivos: la investigación y sanción de infracciones por parte de las policías, la defensa de derechos de las y los agentes de estas corporaciones y la fiscalización institucional.

En tanto que estas funciones son las caras de un prisma convergente -precisamente, el de la garantía de derechos- pueden quedar articuladas bajo la figura de un Auditor Externo para la Policía, que tenga facultades para investigar –por denuncia y ex officio-, recomendar y en su caso determinar responsabilidades y sancionar. Debe ser un órgano administrativo especializado independiente, creado por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, respecto del cual, la CDHDF pueda funcionar como una segunda instancia.

El auditor debe ser una persona que cumpla los requisitos que exige la ley para ser titular en cualquiera de los órganos autónomos del Distrito Federal, pero, de manera preferente, debe tener experiencia en la función de la policía. La organización de apoyo debe ser profesional y poseer conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo las funciones encomendadas al Auditor Externo.

Corresponde, por tanto, a la Asamblea Legislativa crear esta figura, emitir sus normas y los perfiles de sus integrantes, convocar a la elección para nombrar a su titular, todo ello bajo estricta observancia de criterios de racionalidad administrativa, de modo que se garantice lo siguiente:

- Que sea totalmente independiente de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
- Que tenga atribuciones para recibir quejas directamente de las y los ciudadanos por malos comportamientos e infracciones cometidas por agentes de cualquiera de las corporaciones de la policía del Distrito Federal, investigarlas, determinarlas y, en su caso, imponer sanciones.
- Que tenga atribuciones para recibir denuncias directamente de las y los agentes de cualquiera de las policías del Distrito Federal por presuntas violaciones a sus derechos humanos, incluidos los de naturaleza laboral, investigarlas, determinarlas y en su caso, imponer las sanciones.
- Que tenga atribuciones para auditar, ex officio o a petición de parte, el uso de recursos financieros, así como los mecanismos de toma de decisiones que estén relacionadas con la función de la policía.

b) Responsable de la acción

- Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Acción 5. Constituir un Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de Seguridad, para hacer recomendaciones públicas, posicionamientos y propuestas en materia de policía, procuración de justicia y seguridad ciudadana.

a) Justificación

La necesidad de vigilar a la policía se hizo patente en una importante cantidad de propuestas ciudadanas. En el *continuum* trazado por estas propuestas se encuentra, en uno de los polos, una importante solicitud de control, físico y telemático, de las y los policías –a través de cámaras y micrófonos; en el otro extremo, muchas ciudadanas y ciudadanos propusieron la creación de observatorios, que, desde la óptica de la sociedad civil, vigilen el funcionamiento de las corporaciones de la policía, las cuestionen, les pidan cuenta y les realicen observaciones y recomendaciones.

Estos observatorios existen en diversas partes del mundo y ofrecen una importante alternativa para la generación de diagnósticos e información independiente de los datos oficiales. Se ha considerado importante que ese órgano de observación asuma la forma de un consejo ciudadanizado, que reciba fondos públicos, pero que pueda además, para garantizar su autonomía, autogenerar ingresos a través de su propio trabajo y financiarse con fondos privados provenientes de organismos nacionales e internacionales.

Por otro lado, este mecanismo ha sido pensado como un complemento totalmente ciudadano para la labor del Auditor Externo y, junto con ese organismo y otras instancias de control, puede constituir una interesante red de supervisión que continuamente señale los aciertos y desaciertos de las instituciones de policía de la ciudad.

b) Condiciones para realizar la acción

Para garantizar la operación del Consejo Ciudadano de Control de la Policía es necesario que sea creado como un organismo público autónomo, con una conformación esencialmente ciudadana en la que participen miembros de organizaciones de la sociedad civil y representantes de instituciones académicas y centros de investigación académica sobre seguridad pública y policía.⁶

Esquema 6. Órganos de Vigilancia de la Policía



Corresponde a la Asamblea, por tanto, emitir una Ley del Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de Seguridad, así como la convocatoria para conformarlo, teniendo en cuenta, por lo menos, lo siguiente:

⁶ Cabe considerar que a la fecha existe un Consejo Ciudadano de Seguridad Pública en el Distrito Federal, cuyas funciones son en gran parte convergentes con las del que ahora se propone; tocaría por tanto a la Asamblea, al Gobierno de la ciudad y a las autoridades del propio Consejo evaluar la posibilidad de enriquecer al actual Consejo para formalizar su nuevo carácter como organismo público autónomo. En tal caso, habría que prever que el proceso de selección y nombramiento de los futuros Consejeros pasara, de forma escalonada, de la Jefatura de Gobierno a la Asamblea, de modo que la rendición de cuentas del nuevo Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de Seguridad se realizare ante el órgano legislativo; igualmente sería necesario reformar el actual marco jurídico del Consejo para potenciar sus facultades en los términos de lo que se propone para el nuevo Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de Seguridad.

- Que se garantice que el Consejo sea público y autónomo.
- Que el Consejo se integre con nueve miembros elegidos por la Asamblea, cinco de ellos a propuesta de las organizaciones de la sociedad civil y cuatro por instituciones académicas o centros de investigación que tengan sede en la ciudad.
- Que su patrimonio se integre mediante la asignación de recursos materiales y humanos aprobados por la ALDF; cuotas, aportaciones, herencias, legados y donativos sin que ello implique contraprestación alguna por parte del Consejo y toda clase de bienes y derechos susceptibles de apropiación conforme a la ley, así como los rendimientos o frutos que pueda producir.
- Que en sus funciones se consideren todas las que tiene el actual Consejo Ciudadano de Seguridad Pública
- Que se garantice que en las decisiones que tome cualquiera de los órganos de gobierno del Distrito Federal, que conciernan a la seguridad pública, la procuración de justicia o las policías, se tome en cuenta la opinión del Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de Seguridad..

c) Responsable de la acción

- Asamblea Legislativa del Distrito Federal

3.3 Articulación del programa de trabajo

Una mirada panorámica sobre el programa de trabajo que emerge de las propuestas hace evidente que el objetivo de la intervención que aquí se propone es lograr una transformación profunda en la policía y a través de ello, en las políticas de seguridad y procuración de justicia que, naturalmente, van de la mano. El cuadro 3 ofrece esa visión y permite visualizar la concatenación entre el diagnóstico ciudadano, las propuestas de los especialistas, así como las acciones en las que derivó, finalmente, el programa de trabajo y los responsables de realizarlas.

Como puede apreciarse en el cuadro, la mayoría de estas acciones corresponde a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, pero, para el logro cabal de los fines de la reforma, es necesario, sin duda, la colaboración del Gobierno de la ciudad y en especial de los titulares de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

También resulta indispensable la participación de académicos, organismos de la sociedad civil y en general ciudadanos y ciudadanas que se han especializado en temas de policía, seguridad pública y sociedad para que la orientación de la reforma alcance los fines que se ha propuesto.

3.4 Reflexiones finales

El principal reto hacia una reforma de la policía que tenga en cuenta el sentir ciudadano lo constituye, de hecho, que el proceso mismo de la reforma no se olvide de lo que interesa de manera principal a la ciudadanía: una policía eficiente, capaz de responder a los retos de la inseguridad pública, pero al mismo tiempo, respetuosa de los derechos de quienes habitan y transitan en el Distrito Federal, entre quienes cuentan, desde luego, las y los agentes de las policías de la ciudad.

El grado de abstracción y especialización que puede alcanzar la definición de un programa de trabajo como el que ahora se presenta, es producto de la necesidad de generar una visión de largo alcance que subsuma, en efecto, aún las preocupaciones más particulares y las acciones más específicas que el proceso de reforma implica, pero, desde luego, evitando a toda costa dejarlas del lado. Lo anterior significa que no debe olvidarse que fueron las y los ciudadanos quienes dijeron que era necesaria una policía menos corrupta, mejor capacitada tanto física como intelectualmente, concedora de sus deberes y de sus límites, con posibilidades de ser más vigilada y en caso de no desempeñar bien sus funciones, por acción o por omisión, de ser denunciada y sancionada; una poli-

cía que genere respeto y admiración de sus conciudadanos, así como certeza de que puede proteger a la gente frente al delito. En fin, una policía que esté a la altura del estado constitucional de derecho al que aspiramos.

Cuadro 4. Articulación de la propuesta

Diagnóstico ciudadano	Propuestas ciudadanas	Eje de convergencia	Órgano propuesto	Procesos a realizar	Acciones	Responsable de la acción
Se necesita una policía más cercana, honesta y confiable, que desempeñe mejor y más eficientemente sus funciones	Policía de proximidad Capacitación especializada Policías sensibles a problemáticas específicas	Policía y sociedad		Definición del nuevo modelo de policía democrática 	Acción 1. Crear una Comisión para la Reforma de la Policía que establezca un modelo de policía democrática.	Asamblea Legislativa del Distrito Federal
Se necesita una policía mejor pagada, capacitada, con formación en valores democráticos, buena condición física, que trabaje en horarios razonables y que tenga seguros y otras prestaciones sociales	Transparencia y rendición de cuentas Mejores sueldos, horarios, prestaciones y equipo Apoyos psicológicos y jurídicos para policías Reforma en la carrera de la policía Equidad de género Simplificación administrativa	Estructura organizacional	Comisión para la Reforma de la Policía	Reingeniería institucional 	Acción 2. Reestructurar las organizaciones de la Policía para que sean afines a ese modelo de policía democrática.	Comisión para la Reforma de la policía
				Reingeniería jurídica	Acción 3. Reformar el marco jurídico de las policías para armonizarlo con una visión respetuosa de los derechos humanos y con perspectiva de seguridad ciudadana.	Asamblea Legislativa del Distrito Federal Comisión para la Reforma de la policía Jefatura de Gobierno del Distrito Federal
Es necesario que la sociedad tenga control sobre la policía y sus mandos, evitar la corrupción, así como instancias para denunciar a los	Consejo ciudadano honorífico de vigilancia y control de la policía Auditor de la Policía que tenga funciones de contraloría y de-	Control y vigilancia ciudadana	Auditor Externo para la Policía	Rendición interna de cuentas 	Acción 4. Instaurar un Auditor Externo para la Policía que reciba denuncias, investigue y sancione las faltas cometidas por los malos policías y que defienda sus derechos.	Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Diagnóstico ciudadano	Propuestas ciudadanas	Eje de convergencia	Órgano propuesto	Procesos a realizar	Acciones	Responsable de la acción
malos policías	fensa de la policía		 <p>Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de seguridad</p>	<p>Rendición externa de cuentas</p>	<p>Acción 5. Constituir un Consejo Ciudadano de Control de la Política Pública de Seguridad, para hacer recomendaciones públicas, posicionamientos y propuestas en materia de policía, procuración de justicia y seguridad ciudadana.</p>	<p>Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p>

Anexo metodológico

1. Objetivos

General

Crear espacios para que, a través de una Consulta abierta, la ciudadanía proponga mecanismos que permitan el control ciudadano de la policía, que deban ser considerados por el legislativo y el ejecutivo locales en razón de su contenido y de su respaldo social.

Específicos

- Obtener elementos sobre el perfil ideal de la policía –capacidades, habilidades, cercanía, honestidad- en la perspectiva de las y los habitantes del Distrito Federal.
- Elaborar y discutir propuestas de participación ciudadana para el escrutinio público de la política criminal, así como de la relación entre ciudadanos y policías.
- Generar propuestas sobre un modelo de control ciudadano de las policías del Distrito Federal.

2. Estrategia general

Con la finalidad de lograr los objetivos trazados se convocó a organizaciones de la Sociedad Civil, medios de comunicación, organismos sociales, y privados, asociaciones religiosas, académicos y expertos, a participar conjuntamente en un grupo de trabajo con la CDHDF para la planeación, divulgación y ejecución de la Consulta.

A la convocatoria respondieron un total de 48 organismos representativos de diversos sectores de la sociedad; asimismo, acudieron al llamado 24 especialistas en temas relacionados con la democracia, levantamiento de opinión pública, análisis cualitativo de información, policía y seguridad pública.

La participación se organizó a partir de tres colectivos: un Consejo Asesor, un Comité Técnico y un Grupo Promotor.

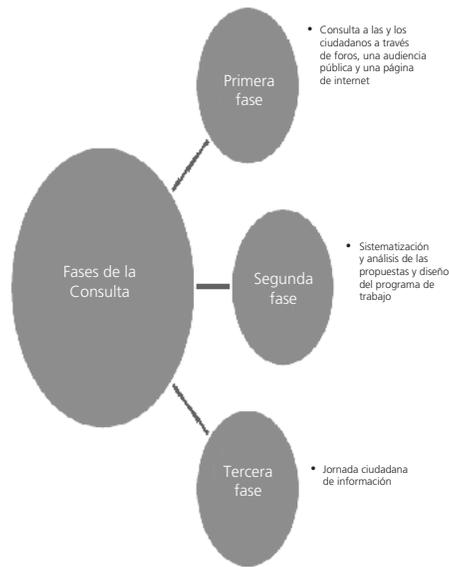
Al Consejo Asesor, formado por personalidades relacionadas con la seguridad pública, la academia y la participación ciudadana, correspondió el diseño general de la Consulta. Este Consejo, en reuniones llevadas a cabo aproximadamente una vez al mes, sancionó el proyecto, y continuamente brindó observaciones y sugerencias para su desarrollo. Cabe destacar que el Consejo Asesor dio representatividad social a la Consulta, y contribuyó notoriamente a amplificar su importancia.

Por su parte, el Grupo Promotor, formado por organizaciones de la sociedad civil, coordinó y organizó las tareas de divulgación y ejecución de la Consulta. Al Grupo Promotor tocó la tarea de impulsar y facilitar encuentros de discusión en el seno de las organizaciones participantes, en torno a los temas de la Consulta.

Finalmente, al Comité Técnico, correspondió elaborar el temario para la Consulta, coordinar el análisis de la información, proponer a los participantes y la metodología para un foro de especialistas y preparar el borrador de los diferentes productos obtenidos para su discusión y aprobación. El Comité fue conformado por un grupo de destacados especialistas en el estudio de la policía, la seguridad pública y la prevención del delito.

Una vez establecidos los grupos de trabajo y sus funciones, se desarrolló la Consulta, conforme a su diseño, en tres grandes etapas, según se describe a continuación (véase esquema 7).

Esquema 7. Fases de la Consulta



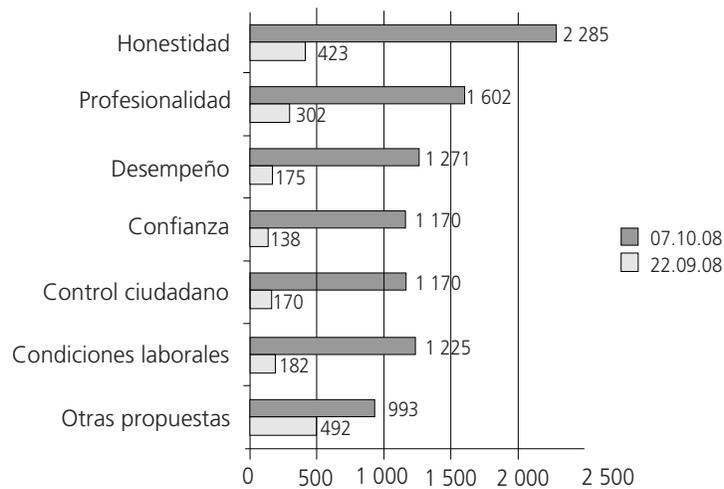
Primera Etapa. Consulta abierta

La primera etapa de la Consulta fue destinada a recabar las propuestas de la ciudadanía. Con este objetivo, el Comité Técnico diseñó un instrumento para recoger las propuestas y una estrategia para que las personas participaran.

El instrumento lo constituyó un cuestionario abierto, realizado a partir de un temario que es el reflejo de un conjunto de problemas identificados a priori por el Comité Técnico, que se sistematizaron en seis indicadores, cada uno de los cuales dio lugar, a su vez, a una pregunta disparadora. La participación de las personas se solicitó a partir de estas preguntas, mismas que constituyeron los ejes de la Consulta (véase cuadro 5).

La estrategia para recabar las propuestas consideró tres mecanismos de participación: foros virtuales, diversos encuentros de discusión colectiva, y una audiencia pública especial para escuchar a agentes de las policías.

Gráfico 1. Distribución de las propuestas en internet



Foros virtuales. Con la finalidad de alcanzar al mayor número de personas posibles, fueron diseñados dos foros virtuales que se alojaron en una página web diseñada ex profeso para la Consulta. La página se encuentra aún activa y contiene información general sobre la Consulta, datos, bibliografía, conceptos, así como los principales documentos emanados de este ejercicio, incluyendo los resultados (véase cuadro 6). Uno de los foros se destinó especialmente para la participación de niñas y niños, y el otro se pensó para la participación general. En cada uno de los foros se presentaron las seis preguntas disparadoras y un espacio de 250 caracteres para que las personas emitieran sus propuestas. Los foros estuvieron abiertos al público entre el 1 de septiembre y el 18 de octubre de 2008 y a través de ellos se recibieron un total de 20 853 propuestas, 8 462 en el foro especial para niñas y niños y 12 391 en el foro general. La distribución de las propuestas recibidas en los foros de internet se aprecia en el gráfico 1.

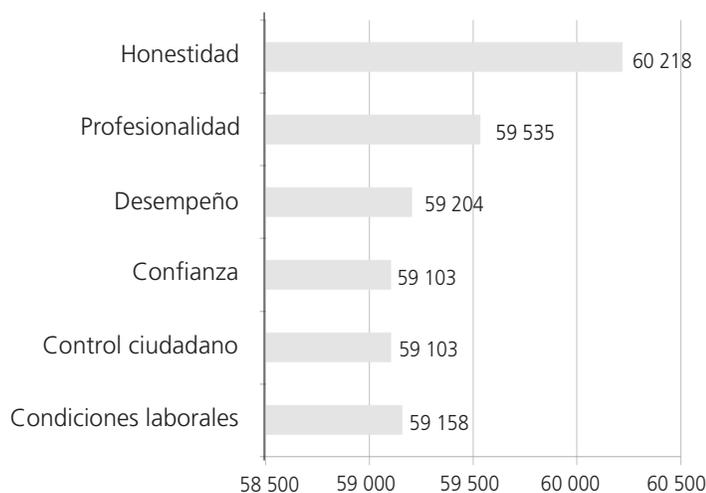
Cuadro 5. Proceso de construcción del instrumento de recolección de propuestas

Temario (problemática)	Indicadores/ Ejes de la Consulta	Preguntas disparadoras
Corrupción	Honestidad	¿Qué propones para que la policía sea más honesta?
Cohecho		
Obediencia debida		
Probidad		
Congruencia		
Ética		
Capacitación	Profesionalidad	¿Qué propones para que la policía sea más profesional?
Educación		
Expectativas		
Eficiencia		
Eficacia		
Imagen		
Uso de la fuerza	Desempeño	¿Qué propones para que mejore el desempeño de la policía?
Actuación frente a la violencia urbana		
Contención de grupos violentos		
Interacción con manifestaciones sociales		
Capacidad para cumplir con su trabajo		
Razonabilidad		
Proximidad	Confianza	¿Qué propones para que la policía sea más confiable?
Trato a las personas en general		
Trato a las mujeres		
Trato a los jóvenes		
Trato a las comunidades LGBT		
Capacidad para generar confianza		
Evaluación	Control ciudadano	¿Qué propones para que la ciudadanía tenga más control sobre la
Denuncia		
Transparencia		

Temario (problemática)	Indicadores/ Ejes de la Consulta	Preguntas disparadoras
Rendición de cuentas	Condiciones laborales	policía?
Control de la policía		
Horarios		¿Qué propones para mejorar las condiciones laborales de la policía?
Prestaciones		
Equipo		
Relación con superiores		
Plan de trabajo		
Asignación de recursos		
Carrera de la policía		
Derechos laborales		

Encuentros de discusión pública. Una segunda modalidad de participación radicó en la organización y desahogo de encuentros de discusión pública en los que colectivos de jóvenes, mujeres, estudiantes y defensores de derechos trataron, cada uno por su parte y desde su perspectiva, lo que a su juicio, y en torno a los ejes de la Consulta, constituyen los problemas de las policías de la ciudad y sus posibles soluciones.

Gráfico 2. Distribución del total de propuestas

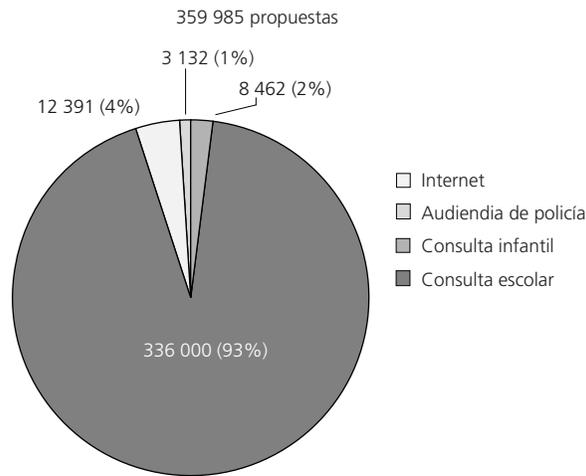


La dinámica de los encuentros supuso la conformación de mesas de trabajo en las que fueron presentadas las preguntas disparadoras, una por una. Se otorgó tiempo para analizar las preguntas y para, que cada mesa emitiera sus propuestas. Dependiendo del número de mesas, pudo o no realizarse una sesión plenaria para consensar las propuestas, de modo tal que, al final, de cada encuentro se obtuvo una participación. Los encuentros de discusión fueron realizados por organizaciones de la sociedad civil, de la siguiente manera: promotores y promotoras de derechos humanos realizaron cerca de 500 ejercicios en colonias de las delegaciones Gustavo A. Madero e Iztapalapa; las organizaciones Insyde y FUNDAR coordinaron otro encuentro y uno más fue organizado por el Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria. Por otra parte se realizaron sendos encuentros en 124 planteles de los sistemas de educación técnica superior CETIS, Cecati, Cbetis, Conalep y El Colegio de Bachilleres, con sede en la ciudad de México. Cabe señalar que fue en esta modalidad de participación en la que más

propuestas se recabaron: en total 336 000, el 92%, es decir, de la totalidad de propuestas que llegaron a la Consulta (véanse gráficos 2 y 3).

Audiencia Pública para Policías. La tercera modalidad de participación fue pensada especialmente para agentes de las policías capitalinas y estuvo a cargo de la CDHDF. A través de distintos medios –incluida la invitación directa formulada por el presidente de la CDHDF a los titulares de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal- fueron convocados a participar las y los agentes de los diferentes cuerpos de policía del Distrito Federal.

Gráfico 3. Medio de registro de las propuestas



La audiencia previó a su vez, tres tipos de participación: participación directa, por turnos y de viva voz, ante el presidente de la CDHDF, el primer visitador general y el tercer visitador general; participación a través de una terminal con acceso a la página web de la Consulta y, finalmente, participación confidencial, frente al director general de Quejas y Orientación de la CDHDF. Fue abierta a las 10:00 horas con los testimonios de los titulares de la Secretaría de Seguridad Pública y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y permaneció así, recibiendo testimonios hasta las 18:00 horas, con la participación de un total de 702 agentes de las diferentes corporaciones policiales de la ciudad. Cabe mencionar que este ejercicio es inédito y que constituye la primera ocasión que una institución pública escucha libremente las quejas, planteamientos y propuestas de las y los agentes de policía que decidieron tomar parte en la Audiencia.

Cuadro 6. Estructura de la página web de la Consulta
(www.lapoliciaquequeremos.org.mx)

Ligas y botones	Destino	Contenidos	Productos
¿Quiénes somos?	Página interna	Datos sobre los participantes, incluyendo ligas a las páginas web de quienes tienen ese servicio disponible	Ninguno

Ligas y botones	Destino	Contenidos	Productos
¿Qué fue la consulta?	Página interna	Breve explicación sobre el desarrollo de la Consulta Liga a los documentos <ul style="list-style-type: none"> • Informe final sobre la Consulta • Informe Final a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal 	Informe Final de la Consulta (documento en Power Point) Informe Final a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (documento en PDF)
En tu opinión ¿Cómo debe ser la policía?	Foros virtuales	Preguntas disparadoras de la consulta Recuadros con información útil para ubicar el sentido de las propuestas, que se despliegan al colocar el puntero sobre cada pregunta	Ninguno
¿Qué puedo saber sobre las policías?	Primer nivel Página interna	Información general de auxilio para saber más acerca de las policías: <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos • Normas • Textos Técnicos • Sitios especializados Ligas a documentos	Documentos en Word realizados ex profeso: Desarrollo de conceptos Compilación de normas constitucionales, legales y reglamentarias Artículos especializados escritos por especialistas
	Segundo nivel Sitios externos	Las ligas a sitios especializados llevan directamente a sus bibliotecas virtuales	Ninguno
¿Cómo puedo difundir los resultados de la Consulta?	Página interna	Breve explicación sobre la divulgación de los resultados de Consulta Liga al tríptico que resume los resultados de la Consulta	Tríptico con los resultados de la Consulta Informe final sobre la Consulta (Power Point) Informe final a la ALDF (documento en PDF)

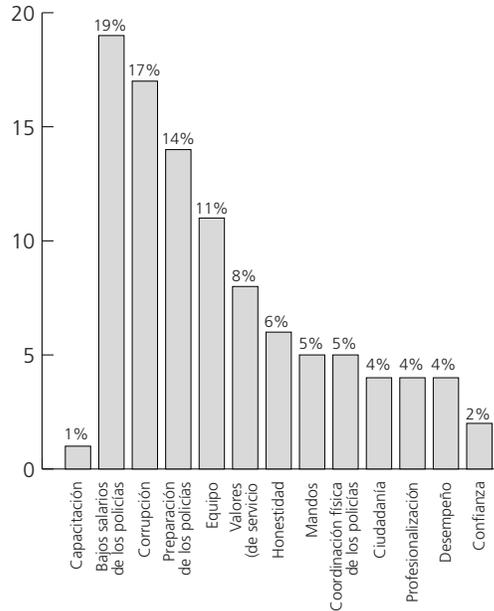
Ligas y botones	Destino	Contenidos	Productos
			Materiales para la divulgación: <ul style="list-style-type: none"> • Impresos (volante, mantas) • Electrónicos (<i>pop ups</i> y <i>banners</i>)
Sala de Prensa	Página Interna	Ligas a : <ul style="list-style-type: none"> • Boletines • Fotografías • Videos • Versiones este-nográficas • Agenda • Noticias 	Boletines Fotografías Videos Entrevistas Agenda Noticias relevantes
Consulta infantil	Página interna	Información especialmente diseñada para niñas, niños y adolescentes en torno a la Consulta Ligas a información y materiales infantiles	Guía de apoyo para la Consulta Infantil Resultados del foro infantil
10 Propuestas	Página interna	Resultados del foro de especialistas	Resultados del foro de especialistas
Jornada Informativa	Página interna	Información y resultados de la Jornada informativa sobre los resultados de la Consulta	Ninguno
Ubicación de puntos de información	Página interna	Información sobre los puntos en los que se repartieron los trípticos con los resultados de la Consulta	Tríptico
Resultados	Página interna	Breve explicación sobre los resultados de la Consulta	Tríptico con los resultados de la Consulta Informe final sobre la Consulta (Power Point) Informe final a la ALDF (Documento en PDF)

Ligas y botones	Destino	Contenidos	Productos
Registro y participación de mesas	Sitio externo	Liga al sitio web de Alianza Cívica, organizadora de la Jornada Informativa	Ninguno
Consulta infantil	Página interna	Liga a la página de la Consulta Infantil	Guía de apoyo para la Consulta Infantil Resultados de la Consulta Infantil
¿Sabías qué?	Página interna	Información sobre las policías	Documentos en Word sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Policía preventiva • Policía Bancaria • Policía Auxiliar • Policía Judicial • Otros datos de interés
<i>YouTube</i>	Sitio externo	Liga a la página de <i>YouTube</i>	Ninguno
<i>My Space</i>	Sitio externo	Liga a la página de <i>My Space</i>	Ninguno
<i>Face Book</i>	Sitio externo	Liga a la página de <i>Face Book</i>	Ninguno

Segunda Etapa. Sistematización y análisis Especialistas de la Universidad Autónoma Metropolitana analizaron las propuestas mediante el programa Atlas TI que permitió categorizar la información y encontrar relaciones entre los conceptos contenidos en ella.

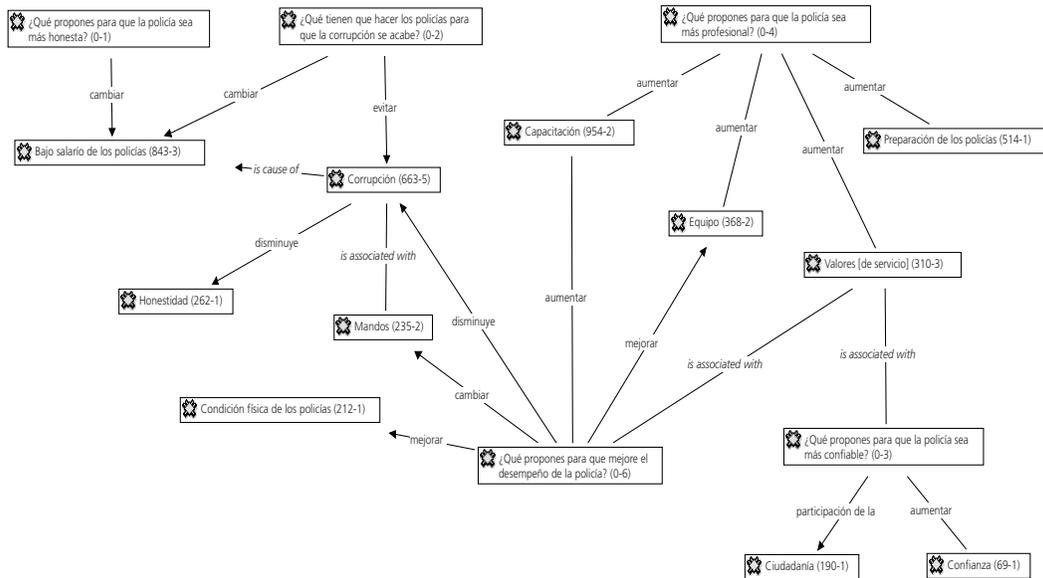
En primer término se estableció la frecuencia de mención de las categorías halladas (véase gráfico 4), y enseguida se determinó la asociación entre las mismas.

Gráfico 4. Frecuencia de mención por categoría



El esquema siguiente muestra los resultados del análisis global efectuado mediante este programa.

Esquema 8. Análisis global de la información de la Consulta



Con la información procesada por la UAM, se realizó en un ejercicio de síntesis que se recogió en seis matrices de trabajo, una por cada eje de la Consulta. El objetivo de estas matrices fue avanzar hacia propuestas más concretas en tres niveles:

- Propuestas de reforma normativa
- Propuestas de política pública
- Propuestas de compromisos ciudadanos

Cuadro 7. Ejemplo de matriz de trabajo

Propuestas ciudadanas	Reformas normativas	Políticas públicas	Compromisos ciudadanos
Dotarles de equipo y armamento moderno y adecuado			
Construir escenarios de desempeño situacional (manuales de operación y procedimientos, protocolos de actuación para enfrentar grupos y conflictos)			
Blindar psicológica y jurídicamente la actuación de la policía			
Crear mecanismos de identificación entre ciudadanos y policías			
Mejorar el rendimiento físico y mental de la policía			
Vincular al o la policía con el sentido de sus actuaciones			

Fueron establecidas tres mesas de trabajo en las que participaron expertos en cada uno de los temas de la mesa, así como un relator y un asistente. Las mesas abordaron, cada una, uno de los temas establecidos: *a)* reformas normativas; *b)* política pública, y *c)* compromiso ciudadano.

Durante una primera sesión de trabajo de dos horas y media, las y los expertos revisaron las propuestas ciudadanas y discutieron sobre la manera de darles forma como reformas legislativas, de política pública o bien de compromisos ciudadanos.

En la segunda parte de la jornada, los grupos concretaron sus propuestas. El producto que resultó fue un conjunto de propuestas general, concreto y razonado que fueron expuestas en una sesión plenaria que hizo posible una reflexión entre los tres grupos. De esa sesión salieron 10 propuestas argumentadas que se contienen en un documento que está disponible en www.lapoliciaquequeremos.org.mx.

Un grupo de trabajo especial analizó nuevamente las 10 propuestas con la finalidad de encontrar la posibilidad de subsumirlas en un programa de trabajo. El resultado final ha quedado expuesto en el apartado respectivo de este documento.

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

se terminó de imprimir en agosto de 2009. La primera reimpresión concluyó en mayo de 2010
en los talleres de Corporación Mexicana de Impresión, S. A. de C. V.,
General Victoriano Zepeda 22, col. Observatorio, del. Miguel Hidalgo, 11860 México, D. F.

Para su composición se utilizaron tipos Garamond de 8:10, 9:10 y 11:14.

El tiro de la primera reimpresión fue de 1 300 ejemplares impresos en papel bond de 75 g.