

La violación a los derechos humanos laborales en la Policía Estatal del Estado de Jalisco

Violation of labor human rights in the Police of the State of Jalisco

Hilda Villanueva Lomelí¹¹

Fernando González Beltrán¹²

Sumario: I. Introducción. II. Condiciones laborales inequitativas de las y los policías de la Secretaría de Seguridad del Estado. III. Tutela jurisdiccional inefectiva. IV. Inconvencionalidad de la restricción constitucional al personal operativo de seguridad. V. Conclusiones. VI. Referencias bibliográficas.

Resumen: Los derechos humanos laborales, son inherentes a la persona humana por el sólo hecho de ser persona y trabajar. Las y los policías, también tienen estos derechos fundamentales a pesar de que el sistema jurídico mexicano considere que la relación jurídica entre el Estado y éstos es de naturaleza administrativa y no laboral. No obstante, la legislación que regula las relaciones entre el Estado y el personal operativo de seguridad comete actos violatorios a sus derechos humanos laborales, en contra de este colectivo de funcionarios públicos. También, la tutela judicial resulta inefectiva cuando

¹¹ Abogada egresada de la Universidad de Guadalajara, Doctora en Derecho por la Universidad de Guadalajara (con mención honorífica), Maestra en Derecho Electoral por el Instituto Prisciliano Sánchez del Tribunal Electoral del Estado de Jalisco. Docente en la Universidad de Guadalajara a nivel licenciatura y en el Doctorado de Derechos Humanos del Centro Universitario de Tonalá. Docente en el Tribunal Electoral del Estado de Jalisco. Lideresa de Proyecto de la Unidad de Protección del Patrimonio Intangible de la Universidad de Guadalajara, adscrita a la Oficina de la Abogacía General.

¹² Abogado por el Instituto Vocacional Enrique Díaz de León, Maestro en Filosofía con terminación en Política por la Universidad del Valle de Atemajac y maestro en derecho laboral por el Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Criminológicas. Socio fundador y abogado postulante del Bufete Jurídico “Soluciones Jurídicas Integrales”, cuenta con experiencia laboral dentro de la Secretaría de Seguridad Pública, Prevención y Readaptación Social del Estado y cuenta experiencia en la gestión educativa en la Universidad de Especialidades.

las y los policías reclaman alguno de sus derechos violentados. La presente contribución analiza las condiciones laborales de estos servidores públicos y la actuación de las diversas autoridades jurisdiccionales que de ninguna forma respetan, protegen, garantizan y promueven los derechos humanos laborales de las y los policías.

Palabras clave: Derechos humanos laborales. Condiciones de trabajo. Policías. Jalisco.

Abstract:

Labor human rights are inherent to the human person by the mere fact of being a person and working. The Police officers also have these fundamental rights, although the Mexican legal system considers that the legal relationship between the State and them, is of an administrative and non-labor nature. Nevertheless, the legislation that regulates relations between the State and security personnel, commits acts that violate their human labor rights, against this group of public officials. Also, judicial protection is ineffective when the police claim any of their violated rights. This contribution analyzes the working conditions of these public servants and the actions of the various jurisdictional authorities that in no way respect, protect, guarantee and promote the labor human rights of police officers.

Keywords: Labor human rights. Working conditions. Policemen. Jalisco.

I. Introducción.

Los derechos humanos laborales, son inherentes a la persona por el sólo hecho de ser persona y trabajar. Son prerrogativas mínimas de seguridad, salud, calidad de vida, que tienen las y los trabajadores en el empleo. Atinadamente la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2017), señala que:

Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en el empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, al reparto de utilidades, al derecho a la asociación profesional, entre otros. (p. 4)

Las y los policías, o como les denomina Naciones Unidas “funcionarios encargados de hacer cumplir la ley” (ONU, 1979); son personas, que prestan un servicio esencial para el Estado. Que si bien, en México por disposición constitucional¹³, la relación jurídica que guardan estos con el Estado, no es de una relación laboral, sino administrativa. No obstante, son seres humanos, con dignidad y por lo tanto también tienen derechos humanos laborales dentro de la prestación de sus servicios.

Los derechos humanos laborales, dentro del derecho laboral, abarcan a las condiciones de trabajo con la característica imprescindible de la *dignidad en el trabajo*. Las condiciones laborales se establecen en un contrato de trabajo, en donde se acuerda: el salario, la jornada, el tiempo de descanso, etcétera. Los derechos humanos laborales, establecen que el salario sea digno, el horario sea digno, las vacaciones sean justas, etcétera. Como atinadamente lo establece la CNDH (2017) “El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana” (p. 7), por lo tanto, las condiciones de trabajo deben de ser dignas.

Los derechos humanos laborales, no se limitan a las condiciones laborales dignas, también abarcan todas aquellas prerrogativas que tienen las y los trabajadores en caso de ser despedidos en forma injusta, al derecho por el reclamo de prestaciones justas, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en materia laboral, los derechos colectivos, la libertad de asociación, etcétera. Reynoso Castillo (2015), con una visión positivista de los Derechos Humanos, nos dice que:

Con la expresión «derechos humanos laborales» se busca incorporar de manera directa y sencilla el tema de la necesaria reflexión sobre la protección de los derechos humanos, para persuadir a todos los directa o indirectamente involucrados en el

¹³ La fracción XIII, apartado B del artículo 123 constitucional, establece que “Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes”. Esta disposición ha dado pie a que el Pleno de la SCJN estableciera mediante la contradicción de tesis 11/94, la siguiente jurisprudencia: “POLICIAS MUNICIPALES Y JUDICIALES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO Y DE SUS MUNICIPIOS. SU RELACION JURIDICA ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA” (Tesis: P./J. 24/95). Que ha sido el fundamento para negar la relación laboral entre el Estado Mexicano y este personal operativo.

mundo del trabajo, sobre la necesidad de que ese debate se extienda a los terrenos del mundo laboral. (p. 38)

No obstante, –como se analizará en el desarrollo del presente trabajo–, la excesiva jornada de servicio, la inestabilidad en el empleo, las correcciones disciplinarias, la prohibición de sindicalizarse y otras prestaciones inequitativas; son condiciones laborales violatorias de los derechos fundamentales, que sufre el personal operativo que labora en la Policía Estatal del Estado de Jalisco. Además, que se afirma que la tutela judicial que tienen este tipo de funcionarios es inefectiva, ya que de manera constante la autoridad jurisdiccional negará las pretensiones de justicia laboral que pretenda hacer valer ante los tribunales, violentándose nuevamente los derechos humanos laborales de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Finalmente se analiza la inconventionalidad de la restricción constitucional a los elementos operativos, en virtud de que dicha restricción, violenta el *corpus iuris* interamericano, donde el Estado Mexicano pudiera incurrir en responsabilidad por incumplimiento a los acuerdos internacionales.¹⁴

II. Condiciones laborales inequitativas de las y los policías de la Secretaría de Seguridad del Estado.

Las condiciones laborales son el conjunto de características y factores peculiares que determinan una relación laboral, respetando siempre los principios del trabajo decente e igualdad sustantiva. Asimismo, las diferencias que existen entre el personal administrativo y el operativo, pueden parecer imperceptibles y en algunas ocasiones hasta favorables para las y los elementos de seguridad, pero eso es mera apariencia para quien no conoce la realidad fáctica.

Es importante señalar que las características y los factores peculiares de la función policial, hacen que sea una labor de innegable compromiso, entrega y disciplina. Estas particularidades no pueden ser de una manera

¹⁴ Esta restricción es discriminatoria y violenta los artículos 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH); además de jurisprudencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) establecidas en las sentencias de los casos: Yatama Vs. Nicaragua, Comunidad indígena Xákmok Kásek vs. Paraguay; y Atala Riffó vs. Chile; las cuales establecen los parámetros de igualdad y no discriminación.

distinta si se persigue como fin la paz y el orden público. Al personal operativo, se les exige ciertos rasgos y condiciones que no se le exige al personal no operativo (desde cosas muy básicas como el corte de cabello, estar bien afeitados, uniformidad, limpieza; mayor capacitación y destreza en ciertas áreas; pero, sobre todo se exige mucha disciplina, subordinación jerárquica y disponibilidad para el servicio).

Es de considerarse que, existen ciertas condiciones laborales dentro de la función de seguridad pública que son notoriamente injustas e inequitativas, para este tipo de servidores públicos.

II.1. La excesiva jornada de servicio.

Desde esta óptica, la principal condición laboral inequitativa, es la jornada de servicio de las y los policías. La Ley Federal del Trabajo (LFT), define a la jornada de trabajo se cómo “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” (LFT, art. 58). Por lo que, de manera análoga se puede aseverar que la jornada de servicio es el tiempo durante el cual el personal de seguridad está a disposición de la Institución de Seguridad para prestar su servicio.

La LFT establece que, “La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta” (art. 61). Semejante a lo establecido en la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSPEJM), aplicable a todos los servidores públicos del Estado de Jalisco. No obstante, para los elementos operativos de la Policía Estatal dependiente de la Secretaría de Seguridad del Estado de Jalisco (SSEJ), no es así, ya que la Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Jalisco (LSSPEJ) establece que:

Los servicios que presten los elementos operativos de las instituciones de seguridad pública, estatales o municipales, así como el personal ministerial y peritos se regirán por el horario que para tal efecto haya sido establecido en sus respectivos reglamentos y demás disposiciones aplicables, sin que en ningún caso se deba cubrir contraprestación económica excedente a la remuneración que se perciba por el servicio prestado. (art. 57, parr. 2)

Por lo que en la práctica para el personal operativo se aplica el anacrónico Reglamento de la Policía Estatal (RPE), toda vez que no han

legislado para la elaboración de un nuevo reglamento acorde a las nuevas disposiciones legales. Las jornadas de servicio, están estipuladas en el capítulo XV del RPE, el cual establece lo siguiente:

Las jornadas de servicio que deberán cubrir los policías estatales podrán establecerse dependiendo de las necesidades de los servicios que deban cubrirse, del estado de fuerza de la corporación y de los acontecimientos y eventos en el estado. (art. 83)

Las jornadas de servicio a que se refiere el artículo anterior, podrán ser en las siguientes modalidades:

- I. Veinticuatro horas de servicio por cuarenta y ocho horas de descanso;
- II. Veinticuatro horas de servicio por veinticuatro horas de descanso;
- III. Doce horas de servicio por veinticuatro horas de descanso; y
- IV. Ocho horas diarias de servicio diarias. (art. 84)

En el caso de las partidas ubicadas de manera permanente en el interior del Estado, fuera de la Zona Metropolitana de Guadalajara, las modalidades de las jornadas de servicio serán similares a las estipuladas en el artículo anterior y los policías que se encuentren en dicho servicio podrán contar adicionalmente con tres días de descanso continuos por cada quince días de servicio foráneo. (art. 85)

Las jornadas de servicio, así como los periodos de descanso a que se refieren los artículos anteriores, serán asignados por el Director General o, en su caso, por el Director del Área a la que pertenezca cada elemento. (art. 86)

En eventos extraordinarios que afecten la seguridad pública, la tranquilidad del Estado, así como en casos de siniestros o desastres, el Secretario o el Director General, a su criterio, podrán ordenar a los policías estatales de la corporación que permanezcan en servicio indefinido, hasta en tanto se normalicen las condiciones que lo suscitaron. (art. 87)

El numeral 83 del RPE, establece que las jornadas de servicio serán “dependiendo de las necesidades de los servicios” por lo que existe una discrecionalidad por parte de los encargados de las Instituciones de Seguridad, para establecer cuáles serán estos horarios. En la práctica esto es muy común. Por “necesidades del servicio”, cualquier comandante, oficial o encargado, exige a las y los policías con menor jerarquía que se queden a laborar tiempo extraordinario, sin ninguna justificación como lo establece el propio RPE en su artículo 87 por “eventos extraordinarios que afecten la seguridad pública”, sino solamente por gusto o por una situación personal en contra del subordinado.

Las jornadas de servicio son excesivas para este tipo de servidores públicos. Pero para las y los elementos que se encuentran adscritos a la Comisaría de la Policía Regional, es mucho peor. Toda vez que estos elementos de la Policía Regional, tienen que estar a disposición por quince días completos de servicio por tres días de descanso, para hacer su función policial al interior del Estado. A estas comisiones en los diversos municipios del Estado le denominan “partidas”¹⁵. Quince días de servicio por tres de descanso. ¡Prácticamente pasan su vida en servicio!... y por desgracia, son legales estas jornadas (como se observó en el artículo 85 del RPE) ... y si quieren demandar tiempo extraordinario de servicio... es denegado, tal y como se verá más adelante.

II.2. La inestabilidad en el empleo.

La duración de la relación laboral es un elemento básico de las condiciones de trabajo. La duración se establece en el contrato de trabajo (o en el nombramiento para los servidores públicos), pero depende sobre todo de la naturaleza del trabajo para determinar si este será temporal o definitivo. Que las y los trabajadores tengan certeza de tener un trabajo seguro, es una aspiración y un derecho humano indispensable. De la Cueva (2011), dice:

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. (p. 219)

Cosa muy diferente pasa con las y los policías, ya que éstos no cuentan estabilidad en el empleo. Si la principal condición laboral inequitativa, – violatoria de derechos humanos laborales– es la jornada de servicio, la inestabilidad en el empleo es la más descarada. Esta afirmación se hace, en tres aspectos: el primero, por la ausencia de requisitos legales para obtener un nombramiento definitivo; segundo, por la facilidad para separarlos del servicio; y tercero –la más aberrante–, por la imposibilidad de reinstalación en caso de separación injustificada.

¹⁵ Las “partidas”, es un término utilizado por el personal operativo dentro de su caló o lenguaje coloquial.

Para que un servidor público en Jalisco pueda tener una plaza definitiva, en la práctica lo único que necesita es que la plaza esté vacante y que sus superiores estén de acuerdo en otorgársela. Ahora, de acuerdo a la ley, es necesario que:

- I. Que permanezca la actividad para la que fue contratado el servidor público;
- II. Que exista suficiencia presupuestal; y
- III. Que la plaza laboral esté vacante. (art. 7, LSPEJM)

Por otra parte, los servidores públicos con nombramiento temporal tendrán derecho a que se les otorgue su definitividad cuando cumplan en forma consecutiva seis años y medio de servicio o nueve años interrumpidos en no más de dos ocasiones por lapsos no mayores a seis meses, en el caso del gobierno estatal. Para el poder legislativo y los municipios, logran la definitividad laboral con sólo acreditar tres años y medio consecutivos o cinco años interrumpidos, lo anterior de conformidad al artículo 7 de la LSPEJM.

En cambio, la LSSPEJ que rige al personal operativo, no establece en artículo alguno, la posibilidad de tener nombramientos definitivos. Solo establece los requisitos de *permanencia*, es decir, como lograr estar en la corporación sin que sea separado, independientemente de la temporalidad del nombramiento. Este ordenamiento, establece:

Son requisitos de permanencia, los siguientes:

...

II. Para elementos operativos de las instituciones de seguridad pública:

- a) Ser de notoria buena conducta, y no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso;
- b) Mantener actualizado el certificado establecido en los artículos 86 y 87 de la presente ley;
- c) No superar la edad máxima de retiro que establezcan las disposiciones aplicables;
- d) Acreditar lo siguiente:

En el caso de los elementos operativos, acreditar que se han concluido, al menos, los estudios siguientes:

...

2. Tratándose de integrantes de las áreas de prevención, enseñanza media superior, equivalente u homologación por desempeño, a partir de bachillerato; y

3. En caso de integrantes de las áreas de reacción, los estudios correspondientes a la enseñanza media básica;
- III. Aprobar los cursos de formación, capacitación y profesionalización;
- IV. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;
- V. Aprobar las evaluaciones del desempeño;
- VI. Participar en los procesos de promoción o ascenso que se convoquen, conforme a las disposiciones aplicables;
- VII. Abstenerse de consumir sustancias psicotrópicas, estupefacientes y otras que produzcan efectos similares;
- VIII. No padecer alcoholismo;
- IX. Someterse a exámenes para comprobar la ausencia de alcoholismo;
- X. Someterse a exámenes para comprobar el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- XI. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público;
- XII. No ausentarse del servicio sin causa justificada, por un periodo de tres días consecutivos o de cinco días dentro de un término de treinta días; y
- XIII. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables. (art. 80)

Que la ley no establezca requisitos para obtener un nombramiento definitivo, genera incertidumbre laboral. Puede un elemento tener cinco, seis, siete u ocho años de servicio ininterrumpidos y le pueden seguir otorgando nombramientos temporales a pesar de cumplir con todos los requisitos de permanencia. Aquí existe discriminación legislativa. ¿Por qué a los servidores públicos del Estado de Jalisco sí pueden aspirar con el tiempo a tener definitividad laboral y el personal operativo no? Si un elemento, –tenga el tiempo de servicio que tenga–, tiene nombramiento temporal, aunque cumpla con todos los requisitos de permanencia, siempre tendrá la incertidumbre que no le puedan renovar su contrato; porque el artículo 83 de la citada ley, establece que concluirá el servicio profesional de carrera policial con “la terminación de su nombramiento”. El propio Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Jalisco (TJAEJ), ha corroborado este criterio en sus resoluciones ordinarias. Lo peor, es que los Tribunales Colegiados de Circuito en materia del Trabajo, en sus sentencias de amparo directo, han resuelto en este mismo sentido.

La ausencia de requisitos legales para obtener un nombramiento definitivo hace que sea una práctica común en la SSEJ el otorgar casi exclusivamente nombramientos temporales por uno, tres y acaso seis meses. Esta situación hace que los elementos de seguridad no tengan definitividad

laboral, –y lo peor– que estén a merced de los mandos superiores a que al término de su nombramiento los den de baja, aunque, estos hayan cumplido puntualmente con los requisitos de permanencia.

Pero esta incertidumbre laboral no es exclusiva del personal con nombramiento temporal, también existe inestabilidad laboral en las y los policías que tiene nombramientos definitivos. Este personal sabe que, si de forma injustificada dan por terminado su servicio, éstos no tienen posibilidad de regresar a laborar. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que:

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido. (art. 123, B, f. XIII, parr. 2)

Este apartado constitucional está redactado en forma reglamentaria, no debería formar parte de la constitución, –pero ahí está–. La constitución debe establecer los derechos fundamentales, la estructura y naturaleza del Estado. Su forma de redacción, debiera ser en forma de principios y de normas generales. Para desarrollar, reglamentar y precisar los preceptos constitucionales, se encuentran las leyes reglamentarias. Además, este párrafo señala que si alguno de los elementos ahí mencionados, no cumple con los requisitos de permanencia, entonces se dará por terminada la relación de servicio. Hasta aquí, la norma se escucha amenazante, no apegada al espíritu garante en defensa de los derechos humanos, como lo fue la reforma constitucional del 2011. En ningún momento se otorga a estos elementos el derecho de presunción de inocencia, ni su garantía de audiencia y defensa. Pero lo más grave aún, es cuando establece que:

...Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el

resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido. (art. 123, B, f. XIII, parr. 2)

Muchos juristas estudiosos del tema, consideran a este apartado constitucional como discriminatorio. Quizás la constitución mexicana sea la única constitución en el mundo que valide la injusticia, tal y como lo aseveró Juan Jaime González, secretario de acuerdos de Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en el programa de Justicia TV, “Ya lo dijo la Corte”, que conduce Miguel Carbonell, en donde junto con Jazmín Bonilla, – también secretario de acuerdos–; discuten el Amparo en Revisión 115/2017. Juan Jaime, al momento de referirse al texto constitucional analizado, exclama: “¡la constitución está validando la injusticia!”, Carbonell agrega: “dije que era peculiar (el texto constitucional), lo voy a cambiar por «barbaridad»” (Carbonell, M., 2021, 39m00s). Se coincide con Carbonell, que es una “barbaridad” lo que el legislador estableció en este apartado constitucional al validar la injusticia. Pero además, también discrimina constitucionalmente a estos servidores públicos, al establecer que en ellos “en ningún caso proceda su reincorporación al servicio”, mientras que el resto de los servidores públicos sí pueden ser reinstalados. Al respecto Carme n Macías Vázquez (2013) dice: “Con la determinación legal de no reincorporar a los policías al resolverse que la terminación de la relación fue injustificada persiste la distinción o trato desigual a los trabajadores, situación que puede plantearse como discriminación” (p. 117). Otra violación a los derechos humanos laborales en contra de las y los policías, –pero más grave–, porque ahora es a nivel constitucional.

II.3. Las correcciones disciplinarias.

Las sanciones que se les puede imponer a las y los servidores públicos, en el Estado de Jalisco, por incumplimiento injustificado en el desempeño de sus labores, consisten en:

- I. Amonestación;
- II. Suspensión hasta por treinta días en el empleo, cargo o comisión;
- III. Cese en el empleo, cargo o comisión;

IV. Inhabilitación para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años; o

V. Cese con inhabilitación para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años. (LSPEJM, art. 25)

La simple amonestación, la puede imponer el titular de la entidad pública; el resto de las sanciones, se deberán imponer a través de un procedimiento administrativo de responsabilidad laboral. No existen correcciones disciplinarias, toda vez que al personal administrativo no se le exige el deber de disciplina.

En cambio, a los elementos de seguridad, además de las obligaciones semejantes que se le imponen a cualquier servidor público, tienen el deber de la disciplina. Esta comprende según la LSSPEJ:

[E]l aprecio de sí mismo, la pulcritud, los buenos modales, la carencia de vicios, entendidos éstos como la falta de rectitud o defecto moral en las acciones, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, el escrupuloso respeto a las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas, así como lo relativo al ceremonial y protocolo que demanda respeto y consideración mutua entre quien detente una jerarquía y sus subordinados. (art. 93)

En la práctica, la disciplina implica la diligencia en la portación correcta del uniforme, el aseo, el corte de cabello (para los varones), el cómo dirigirse ante los mandos superiores o de mayor jerarquía, etcétera. Por lo que las faltas a este precepto, implica una corrección disciplinaria que puede consistir en: el apercibimiento, la amonestación, la privación de permisos de salida y el arresto. La LSSPEJ define las correcciones disciplinarias de la siguiente manera:

El apercibimiento es el acto público en el cual se previene al elemento operativo a fin de no reiterar la conducta sobre la comisión de faltas a la disciplina y se le conmina a su corrección. (art. 97)

La amonestación es el acto mediante el cual se le señala al elemento operativo sobre la acción u omisión indebida en que incurrió en el ejercicio de sus funciones. Será pública cuando el infractor se niegue a recibir la notificación por escrito de la resolución que la contenga. (art. 98)

La privación de permisos de salida es el impedimento hasta por quince días naturales para que el elemento operativo abandone el lugar de su adscripción; ésta será decretada por el superior jerárquico o agente del Ministerio Público, del cual para el desempeño de sus labores se encuentre bajo su conducción y mando. (art. 99)

El arresto consiste en la restricción de la libertad ambulatoria del elemento operativo, quien no podrá abandonar las instalaciones de la corporación de su adscripción, y nunca se realizará en celdas.

Los arrestos serán aplicados de conformidad con la ley y con el reglamento correspondiente, de acuerdo a la gravedad de la falta y podrán ser hasta por treinta y seis horas, debiendo ser impuestos por el superior jerárquico, ya sea con motivo de su grado o de su cargo. La duración del arresto será determinada por el titular de la corporación o quien tenga el mando en la unidad en que se encuentre asignado. (art. 100)

El apercibimiento y la amonestación son actos públicos, por lo que se considera que se denigra al personal operativo, al ser exhibidos ante sus compañeros por una situación vergonzosa, que si bien pudiese ser cierta, ésta la pudiesen realizar siempre por escrito, agregándose a su expediente personal, como es el caso de la amonestación al personal no operativo, la cual nunca se realiza en forma pública.

Si el apercibimiento y la amonestación, son medidas disciplinarias cuestionables, la privación de permisos de salida y el arresto, son sanciones que se encuentran entre una línea muy delgada entre la legalidad y la ilegalidad. La privación de permisos de salida y el arresto, privan de la libertad de los elementos de seguridad, al obligarlos a permanecer en las instalaciones de la corporación a la que pertenezcan. El arresto hasta por treinta y seis horas y la privación de permiso de salida hasta por quince días... –¡parece más bien privación ilegal de la libertad! –. Además, es muy común que, si un elemento no justifica su inasistencia laboral, se les sancione dos veces por la misma causa, es decir, se le haga el descuento por su inasistencia y además se le arreste como correctivo disciplinario. Nadie podrá negar estas sanciones como violatorias a sus derechos humanos (al establecer disciplina castrense a personal no militar).

II.4. La prohibición de sindicalizarse.

En general, todas las personas trabajadoras tienen derecho a formar parte de un sindicato para la defensa de sus intereses. Sucede lo mismo para las y los servidores públicos. En este caso existe una restricción. Sólo los servidores públicos de base tendrán derecho a sindicalizarse (LSPEJM, art. 70). Las y los servidores públicos de confianza no tendrán este derecho (LSPEJM, art. 72). Aquí pudiese hablar de una discriminación en contra del personal de confianza. Porque el personal de confianza no sólo es aquel funcionario público de elección popular, magistrados, jueces, o los integrantes de los órganos de gobierno o directivos (LSPEJM, art. 3, f. I, a) 1º); o los empleados públicos que realicen funciones de dirección, mando, coordinación, supervisión, inspección, vigilancia, fiscalización, auditoría, manejo de fondos o valores, etc. (LSPEJM, art. 3, f. I, a) 2º). En realidad, a prácticamente a todos los servidores públicos, se les otorga nombramiento de confianza y sólo a aquellas plazas de menor cuantía, se les da la categoría de base.

En el caso del personal operativo de la Policía Estatal en el Estado de Jalisco, existe un silencio legislativo y la Ley es omisa en señalar si este personal puede o no formar parte de un sindicato. Considero que ni siquiera toma en consideración la posibilidad de que formen asociaciones en defensa de sus derechos laborales, por el simple hecho de que *de jure* en el Estado de Jalisco, no existe relación laboral entre el Estado y sus policías; y por lo tanto no tienen derechos laborales. Luego, a las y los policías en Jalisco, se les excluye de todo tipo de asociación sindical.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo especializado de las Naciones Unidas, en materia laboral, se ha pronunciado sobre el derecho a la sindicalización en diversos convenios. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio 87), eleva la libertad sindical y el derecho de sindicalización a la categoría de derecho fundamental. Este instrumento internacional establece:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. (OIT, 1948, art. 2)

El Convenio 87, fue aprobado por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1949 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950.

El Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (Convenio 151). Instrumento internacional que va enfocado a la protección laboral de los trabajadores al servicio de la administración pública; dentro del cual se desprende:

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía. (OIT, 1978, art. 1)

Convenio no ratificado por el Estado mexicano, (seguramente por no convenir a sus intereses), de manera que, no es vinculante como lo establece el artículo 1 constitucional.

II.5. Prestaciones inequitativas.

Aunque se rigen por diferentes ordenamientos legales, el personal administrativo o no operativo y el personal operativo de la SSEJ, tienen las mismas prestaciones en lo que respecta a: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, licencias, descanso por lactancia, servicios de salud, pensiones, gastos funerarios y licencia de paternidad. Si bien es cierto que el hecho de tener iguales prestaciones equivale a tener igualdad, también es cierto que esta igualdad no es equitativa, toda vez que no se están considerando dos factores: la mayor carga laboral y el riesgo en el servicio.

En cuanto a la carga de trabajo, sólo hay que remitirse a las jornadas de servicio exhaustivas que tienen las y los policías, de veinticuatro horas de servicio por cuarenta y ocho horas de descanso; o veinticuatro horas de servicio por veinticuatro horas de descanso; o de doce horas de servicio por veinticuatro horas de descanso; o por todo el tiempo que sea necesario

dependiendo las “necesidades del servicio”, según el RPE; ya analizados párrafos atrás.

El artículo 55 de la LSSEJ, establece que los riesgos de trabajo que sufran los elementos operativos se registrarán por las disposiciones de la LFT. Por su parte el numeral 473 de la LFT, señala que son riesgos de trabajo todos los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en el trabajo. Existen múltiples estudios en cuanto a los riesgos laborales de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Una investigación realizada por el Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, dio como resultado que:

La salud mental de los policías se vio afectada por el trabajo violento, presentando sintomatología como ansiedad, angustia, pesadilla, infarto cardiaco, tristeza, coraje, impotencia, sentimiento de culpa y miedo. Las vivencias expresadas por los policías, manifestaron, en su mayoría, preocupación por sus familiares, la educación de sus hijos, sueldo precario y convivencia social limitada al trabajo y a la familia. (Hyemin, Valencia, Rodríguez, Preciado y Soltero, 2013, p. 31)

Otro estudio publicado por la CNDH, dice que los síntomas que presentan los cuerpos de seguridad pública, ocasionados por los riesgos laborales son físicos y psicológicos. Los primeros son los siguientes:

- Insomnio
- Úlceras estomacales
- Dolores de espalda (lumbalgia)
- Migraña
- Obesidad abdominal
- Presión arterial alta

...

Una jornada laboral que no se respeta y que es mayor a la que la OIT recomienda, o en su defecto «por necesidades del servicio», un descanso no proporcional a las horas laboradas, así como falta de vacaciones, castigos consistentes en la supresión de los días de descanso, largos periodos de servicio fuera de sus lugares de residencia, salarios bajos, ausencia de tiempo para el ocio, desconexión con la familia y demás faltantes propios de un desarrollo adecuado del ser humano y de un trabajo dignificante, dan como resultado los factores arriba presentados. (Novoa Peniche y Delgado Ballesteros, 2019, p. 44)

Por otra parte, los síntomas psicológicos son:

- Agotamiento
- Estrés
- Depresión
- Falta de motivación
- Problemas para socializar
- Tensión en las relaciones sociales y familiares
- Psicosis
- Neurosis

...los policías llegan a presentar reacciones de estrés crónico como resultado de estar expuesto diariamente a situaciones de tensión violencia, un ambiente laboral hostil, hostigamiento laboral que afecta no solo su salud, sino que modifica su sistema de creencia y su relación con el entorno...

La situación de los elementos policiacos en México se agrava en función de la labor que deben desempeñar, ya que como policía se supone es un agente de cambio social en contacto con distintos sectores sociales conflictivos. La o el policía es un mediador social y pareciera que está o debiera estar en condiciones óptimas física o mentalmente, más la realidad es todo lo opuesto. (Novoa Peniche y Delgado Ballesteros, 2019, p. 46)

Por otra parte, es de conocimiento público, los riesgos que se tiene de perder la vida en la función policial. Como es el hecho de que 1,422 policías fueron asesinados en los años 2018, 2019 y 2020 (Causa en común, p.12); o que en esta pandemia por Covid-19, han muerto 204 elementos, más del doble de fallecimientos por cada cien mil habitantes del promedio en México (Causa en común, p. 21). A esto se enfrentan los elementos de seguridad, en virtud de que la función policial resulta ser uno de los trabajos más peligrosos en México.

Para concluir este punto, se puede afirmar que a las prestaciones profesionales, se les debe aplicar de manera analógica el principio laboral de “a trabajo igual, salario igual”, establecido por el artículo 86 de la LFT, así como en el Convenio sobre Igualdad de Remuneración (OIT, 1951, art. 1). Es decir, “a trabajo igual, prestaciones iguales; a trabajo desigual, prestaciones desiguales”. Si las y los policías tienen una mayor carga de trabajo y sin duda –por la naturaleza del servicio– riesgos muy superiores; entonces deberían otorgárseles prestaciones superiores que al personal no operativo. Pese a todo,

tienen las mismas prestaciones que otros servidores públicos que tienen menor carga de trabajo y menor riesgo. Esto es otra violación más a sus derechos humanos laborales.

III. Tutela jurisdiccional inefectiva.

La tutela judicial o jurisdiccional, se encuentra comprendida dentro del derecho fundamental de acceso a la justicia, contemplado por los artículos 14, 17 y 20 de la CPEUM, así como al artículo 8 de la CADH. La Primera Sala de la SCJN, en jurisprudencia definió este derecho como:

[E]l derecho público subjetivo que toda persona tiene, dentro de los plazos y términos que fijan las leyes, para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión. (Tesis: 1a./J. 42/2007)

La misma Sala, en diversa jurisprudencia, consideró que este derecho fundamental, tiene tres etapas:

- I. Una previa al juicio, a la que le corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción como una especie del de petición dirigido a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento por su parte;
- II. una judicial, que va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación y a la que corresponden las garantías del debido proceso; y,
- III. una posterior al juicio, identificada con la eficacia de las resoluciones emitidas. (Tesis: 1a./J. 103/2017 (10a.))

Cuando una persona considera que se le violentaron sus derechos, tiene derecho a acceder a la justicia; es decir, que a través de una demanda, denuncia o petición ante una autoridad jurisdiccional, reclame el derecho violado. Posteriormente, la autoridad jurisdiccional tiene la obligación de atender la petición y otorgar la garantía del debido proceso. Finalmente, si la

autoridad otorga la petición solicitada, la resolución debe cumplirse puntualmente.

Si a un trabajador, se le violentan sus derechos laborales. Tiene el derecho de demandar ante la autoridad competente para que se le repare el daño. No obstante, parece que no sucede lo mismo con las y los policías. Al menos no de la misma manera.

En Jalisco, el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado, es la autoridad jurisdiccional a quien corresponde conocer y resolver los conflictos laborales entre las dependencias, entidades públicas del Estado, los Municipios, Organismos Públicos Descentralizados, Organismos Constitucionales Autónomos, que funjan como patrón y sus trabajadores. Pero como el Estado no reconoce al personal operativo como sus trabajadores, sino que se guarda una simple relación de naturaleza administrativa –como se vio al inicio–; será entonces el TJAEJ, quien conozca y resuelva los conflictos de índole laboral entre las y los policías y sus corporaciones.

Empero si a un elemento policial, se le instaura un procedimiento de responsabilidad administrativa o de separación, de acuerdo a la LSSPEJ, y éste tiene como resultado una sanción que puede ser una amonestación, suspensión, remoción o inhabilitación. Esta resolución no podrá combatirse por ningún medio administrativo o jurisdiccional (art. 107). Por lo que únicamente deja la posibilidad de promover el juicio de amparo indirecto. Desde este punto de vista, el artículo 107 de la LSSPEJ, es inconstitucional al no permitir el acceso a la justicia (habrá quién pueda pensar, que el hecho de poder presentar el amparo, es suficiente para no perder este derecho, aunque a nuestro criterio es insuficiente por limitativo). Esta es la primera causa de tutela jurisdiccional inefectiva.

Si un servidor público reclama alguna de las condiciones de trabajo que le fueron violentadas, el Tribunal de Arbitraje y Escalafón, atendiendo a los principios pro operario y de suplencia de la queja (siempre en beneficio de los trabajadores), y cuando considere que existen los elementos suficientes, condena a la entidad pública demandada a resarcir el daño.

Sin embargo, si algún policía, reclama horas extras por la excesiva carga laboral; la estabilidad en el empleo; la inconstitucionalidad de las sanciones disciplinarias; la posibilidad de sindicalizarse o exija mejorar las prestaciones que considera inequitativas. Tendrá que demandarlo en el

TJAEJ, donde no se atenderán los principios pro operario y de suplencia de la queja. Además que regularmente, dicho tribunal dictará sentencias absolutorias, negando las reclamaciones que hizo. Incluso si el elemento apela la sentencia, la segunda instancia confirmará la sentencia, argumentando que el reclamo son derechos que no se encuentran contemplados en la LSSPEJ, ya que de conformidad con la multimencionada fracción XIII del artículo 123 apartado B de la CPEUM, “los miembros de las instituciones policiales se regirán por sus propias leyes”. Por lo que dicha autoridad jurisdiccional, al negar sus peticiones, cumple con la legalidad y la constitucionalidad. Aquí la segunda causa de tutela jurisdiccional inefectiva. La ley sí permite a los elementos de seguridad el acceso ante un órgano jurisdiccional, pero éste es inefectivo; ya que se limita a la legalidad y no a la justicia, violentando nuevamente los derechos humanos laborales de estos servidores públicos.

Pero no solo el TJAEJ, resulta inefectivo, también los Juzgados de Distrito, cuando se presentan amparos indirectos en contra de las separaciones ilegales, argumentando en sus sentencias, los mismos elementos de legalidad y constitucionalidad. Igualmente resultan inefectivos los Tribunales Colegiados de Circuito en materia administrativa, que niegan los amparos directos promovidos en contra las sentencias definitivas del TJAEJ, confirmando sus sentencias; o en los recursos de revisión en contra de las sentencias de amparos indirectos. Siempre alegando la legalidad del acto, justificada por decenas de criterios jurisprudenciales perjudiciales en contra de las corporaciones policiales. Por ejemplo, en el caso siguiente, el Juez de Distrito no concede un amparo indirecto, cuando se reclama la ilegal separación, al no renovársele el nombramiento a un elemento que tiene más de seis años en el servicio y dice:

Al concluir el nombramiento del quejoso y al tratarse el nombramiento de un acto condición, debe considerarse que el derecho de estabilidad y permanencia que le otorga el artículo 28, fracción III, de la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Jalisco, no se extralimita a conceder mayores prerrogativas o condiciones que las asentadas en el nombramiento de mérito, esto es, que no implica como lo pretende la parte quejosa, que con la obtención de un nombramiento por tiempo determinado, se adquiera el derecho de permanecer en el cargo de forma indefinida, hasta en tanto se le siga el procedimiento de separación correspondiente, sino que dichos derechos se contraen al cumplimiento de las condiciones y temporalidad en el asentados; máxime que en atención a lo expuesto, es evidente que no se violaron las formalidades esenciales del procedimiento en perjuicio de la parte quejosa,

puesto que se insiste, en el particular no se actualiza la figura de cese injustificado de un nombramiento, sino que se insiste, en la especie, se advierte que el nombramiento que fue otorgado en su momento al hoy quejoso como policía adscrito a la Fiscalía General del Estado de Jalisco, llegó a su fin. (Juzgado Quinto de Distrito en Materias Administrativa y de Trabajo en el Estado de Jalisco, 2017, p. 19)

Fundamentando su argumento con lo establecido en la LSSPEJ, que establece que “La conclusión del servicio profesional de carrera para personal ministerial y elementos operativos de las instituciones de seguridad pública y peritos del Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses es la terminación de su nombramiento” (art. 83); así como con la siguiente jurisprudencia que a rubro señala: “POLICÍA FEDERAL MINISTERIAL. LOS NOMBRAMIENTOS DE SUS AGENTES NO SON CONTRATOS DE TRABAJO SINO «ACTOS CONDICIÓN»” (Tesis: 1a./J. 104/2010).

Otro ejemplo, es en un caso cuando un elemento reclama horas extras y tanto el TJAEJ, los Juzgados de Distrito y los Tribunales Colegiados, niegan la posibilidad de su pago, fundamentándose nuevamente en la LSSPEJ, que establece:

Los servicios que presten los elementos operativos de las instituciones de seguridad pública, estatales o municipales, así como el personal ministerial y peritos se registrarán por el horario que para tal efecto haya sido establecido en sus respectivos reglamentos y demás disposiciones aplicables, sin que en ningún caso se deba cubrir contraprestación económica excedente a la remuneración que se perciba por el servicio prestado. (art. 57, parr. 2)

Existiendo una amplia gama de jurisprudencias que niegan este derecho fundamental, las principales son las siguientes:

ELEMENTOS DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO. NO TIENEN DERECHO AL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO, AL NO ESTAR PREVISTO EN EL ARTÍCULO 57 DE LA LEY DEL SISTEMA DE SEGURIDAD PÚBLICA DE LA ENTIDAD. (Tesis: PC.III.A. J/46 A (10a.))

HORAS DE TRABAJO EXTRAORDINARIAS. NO PROCEDE SU PAGO A LOS MIEMBROS DE LAS INSTITUCIONES POLICIALES, NI SIQUIERA BAJO UNA INTERPRETACIÓN CONFORME, CUANDO LAS RESPECTIVAS LEGISLACIONES SECUNDARIAS PROSCRIBAN ESA PRESTACIÓN. (Tesis: 2a./J. 17/2018 (10a.))

Tal y como se puede apreciar, la tutela judicial resulta inefectiva para las y los policías, ya que, si bien es cierto que pueden presentar sus demandas ante una autoridad jurisdiccional, la realidad es que siempre existirá un argumento legal por el cual no les concedan sus peticiones en respeto a sus derechos humanos laborales, argumentando siempre la legalidad por su restricción constitucional.

IV. Inconvencionalidad de la restricción constitucional al personal operativo de seguridad.

Toda autoridad jurisdiccional o no jurisdiccional, en el ámbito de sus competencias, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, que se encuentren consagrados en la CPEUM o en los instrumentos internacionales suscritos por el Estado mexicano. Este es el principio de control de la constitucionalidad y de la convencionalidad, establecido por el artículo primero constitucional y señalado por las jurisprudencias que a rubro establecen “CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD Y DE CONVENCIONALIDAD (REFORMA CONSTITUCIONAL DE 10 DE JUNIO DE 2011)” (Tesis: 1a./J. 18/2012 (10a.)); y “CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN UN MODELO DE CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD” (Tesis: P. LXVII/2011(9a.)).

El control convencional es el cuidado que debe tener toda autoridad, a efecto de que sus propios actos jurídicos, administrativos o jurisdiccionales; las normas jurídicas con las que se fundamenta; las decisiones que toma; y en fin, toda actuación dentro del ámbito de su competencia, esté apegada a los derechos humanos que emanen de las convenciones internacionales en las que el Estado forme parte. México, al formar parte de la Organización de Estados Americanos y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el control de la convencionalidad se ejerce concentradamente por la Corte IDH y difusamente en cada uno de los países que adoptan la CADH. En nuestro país, el control convencional es también constitucional, al establecerse la propia CPEUM¹⁶. Además, tiene el carácter de ser *ex officio*, en virtud de que

¹⁶ La convencionalidad se establece en el artículo 1, al señalar que: “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte...”.

no requiere querrela de parte para su ejercicio, sino que es obligatorio para toda autoridad. Por ende, en el Estado mexicano, la protección de los derechos humanos es a través de un modelo de control difuso de la constitucionalidad y la convencionalidad ex officio.

Cuando del texto constitucional se desprenden prohibiciones o limitaciones al libre ejercicio de los DDHH, se habla de restricciones constitucionales. A raíz de la contradicción de tesis 293/2011, el Pleno de la SCJN (2014) emitió una jurisprudencia controversial:

DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL. (P./J. 20/2014 (10a.))

Uno de los avances más importantes en el sistema jurídico mexicano, fue la reforma en materia de derechos humanos del 2011. En donde se equiparaban las normas de derechos humanos emanadas de los tratados internacionales al plano constitucional, –estableciendo el control de la convencionalidad antes mencionado–. No obstante, la contradicción de tesis 293/2011, parece que echó por borda este significativo avance, al contradecir a la propia Corte IDH, donde se había establecido la obligatoriedad de los criterios internacionales sobre los nacionales, siempre y cuando favorecieran más a las personas. Por eso la propia SCJN, estableció en nueva jurisprudencia que:

RESTRICCIONES CONSTITUCIONALES AL GOCE Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES. SU CONTENIDO NO IMPIDE QUE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN LAS INTERPRETE DE LA MANERA MÁS FAVORABLE A LAS PERSONAS, EN TÉRMINOS DE LOS PROPIOS POSTULADOS CONSTITUCIONALES. (Tesis: 2a./J. 163/2017 (10a.))

El Estado mexicano decidió establecer una serie de restricciones a los derechos humanos de sus ciudadanos, como lo es el arraigo, el derecho de los ministros de culto a ser votados, la geolocalización de equipos móviles, algunas limitaciones a los derechos de privacidad y por supuesto el tema que abordamos por la fracción XIII, apartado B, del artículo 123. El hecho de que

la propia constitución impida la posibilidad de la reincorporación al servicio, en caso de que se haya determinado jurisdiccionalmente que la separación fue injustificada, es sin duda una restricción constitucional.

Al dialogar sobre este tema, Carbonell (2021) señala que difícilmente este apartado constitucional pasaría un test de convencionalidad. El test de convencionalidad es “una interpretación de las prácticas internas a la luz o amparo del *corpus iuris* capital en materia de derechos humanos acerca del cual el Tribunal Interamericano ejerce competencia material” (Víctor Bazán, 2017, p.97). Es decir, si se compara lo señalado en el texto constitucional analizado con lo establecido por la CADH, los instrumentos incorporados al Sistema Interamericano, los protocolos adicionales, o la jurisprudencia de la Corte IDH (que en su conjunto conforman el *corpus iuris* interamericano); sin duda no pasaría la prueba, toda vez que esta restricción es discriminatoria y violenta los artículos 1 y 24 de la CADH, además de jurisprudencias de la Corte IDH establecidas en las sentencias de los casos: Yatama Vs. Nicaragua, Comunidad indígena Xákmok Kásek vs. Paraguay; y Atala Riffo vs. Chile; las cuales establecen los parámetros de igualdad y no discriminación.

El incumplimiento de la CADH, por parte de los países firmantes, genera responsabilidad internacional del Estado. Así lo estableció la propia Corte IDH (1994), al opinar por unanimidad:

1. Que la expedición de una ley manifiestamente contraria a las obligaciones asumidas por un Estado al ratificar o adherir a la Convención, constituye una violación de ésta y, en el caso de que esa violación afecte derechos y libertades protegidos respecto de individuos determinados, genera la responsabilidad internacional de tal Estado.
2. Que el cumplimiento por parte de agentes o funcionarios del Estado de una ley manifiestamente violatoria de la Convención genera responsabilidad internacional para tal Estado. (OC-14/94. Op. 1 y 2)

Luego, el Estado mexicano se encuentra en el supuesto de incurrir en responsabilidad internacional, toda vez que, el Congreso de la Unión falla en su tarea de armonizar la CPEUM con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos; y el Poder Judicial de la Federación no se abstiene en aplicar la norma (aunque sea constitucional) contraria a la CADH y a la Jurisprudencia de la Corte IDH.

V. Conclusiones.

El Estado mexicano estableció un régimen especial de naturaleza administrativa con sus policías. Pero esto no debería implicar que se les violentara sus derechos humanos laborales. Al contrario, por la importancia de la función policial, al tener más responsabilidades, mayores riesgos y superior carga laboral; deberían otorgar mejores prestaciones y condiciones laborales. De esta forma, cumpliría su obligación constitucional de respetar, proteger, garantizar y promover todos los derechos humanos, incluyendo los laborales.

La excesiva jornada de trabajo, la inestabilidad en el empleo, las correcciones disciplinarias, la prohibición de sindicalizarse, y las prestaciones inequitativas, que se encuentran estipuladas en la LSSPEJ, son condiciones laborales que evidentemente violentan los derechos humanos laborales de las y los policías. Pero, además en el caso de que algún elemento de seguridad pretenda reclamar algunas de las prestaciones señaladas, el TJAEJ y los Juzgados de Distrito atendiendo al principio de legalidad –pero no al de justicia en favor de los derechos humanos– dictan resoluciones conforme a la ley en la materia. Esto con el respaldo de los criterios jurisprudenciales de la SCJN y los Tribunales Colegiados de Circuito. Por lo que también existen violaciones a los derechos humanos laborales en contra del personal operativo en todo el sistema jurídico.

Las violaciones a los derechos humanos laborales, existen a pesar de la inconventionalidad de la restricción constitucional a los elementos de seguridad. Con el riesgo de que el Estado mexicano incurra en responsabilidad internacional, toda vez que, el Congreso de la Unión falla en su tarea de armonizar la CPEUM con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos; y el Poder Judicial de la Federación no se abstiene en aplicar la norma (aunque sea constitucional) contraria a la CADH y a la Jurisprudencia de la Corte IDH.

Se está totalmente de acuerdo en que se sancione al elemento corrupto; pero no a todas las corporaciones policiales. Que se sanen las instituciones, iniciando jerárquicamente con las primeras esferas, porque es a la tropa a quien regularmente le toca pagar.

La Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Jalisco, está consciente de este problema. Por ello realizó la Recomendación General

“Dignificación de las condiciones laborales de las y los policías” (CEDHJ, 2020), en la cual reconoce que:

El Gobierno del Estado y los 125 municipios de Jalisco tienen deudas con sus instituciones de seguridad pública, por lo que deben seguir sumando esfuerzos para lograr mejores niveles de prestaciones y apoyos para este sector público, con la vista puesta en el futuro, donde ser policía en México, represente una verdadera opción de carrera con condiciones mínimas que permitan a las y los elementos policiales, así como a sus familias, tener un proyecto de vida integral. (p. 2)

En este documento, se realizaron veintiún recomendaciones al Gobernador del Estado de Jalisco; al Coordinador General estratégico de Seguridad del Gobierno del Estado de Jalisco; así como a las y los titulares de los ciento veinticinco gobiernos municipales de Jalisco; relativas a mejorar las condiciones laborales de sus policías. Una recomendación al Pleno del Congreso del Estado de Jalisco, a efecto de que se establezca un marco jurídico favorable a la dignificación de las y los policías del Estado.

No obstante, –a dos años de su publicación–, la recomendación quedó reducida a un señalamiento de “buenas intenciones”, debido a que no se han cumplido ninguna de las recomendaciones emitidas. Por lo que, a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, en el Estado de Jalisco, se les sigue violentando sus derechos humanos laborales.

VI. Referencias bibliográficas.

- Bazán, V. (2017). *Test de convencionalidad y protección de los derechos humanos*. En Ferrer Mac-Gregor E. y Flores Pantoja, R. (Coor.), *La Constitución y sus garantías* (pp. 91-114). <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4633/6.pdf>
- Causa en Común (2021). *Ser policía en México*. http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2021/01/Polic%C3%ADas-asesinados_compressed.pdf
- Carbonell, M. (8 de abril de 2021). *Despido injustificado. Ya lo dijo la Corte* [Archivo de Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=31T6kCrp80c&t=2354s>

- CEDHJ (2020). *Recomendación General 1/2020. Dignificación de las condiciones laborales de las y los policías.*
http://cedhj.org.mx/recomendaciones/emitidas/2020/RECO_01-2020.pdf
- CNDH (2017). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo.*
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5178/6.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. 05 de febrero de 1917 (México).
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Corte IDH. (1994) *Opinión consultiva OC-14/94.*
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1262.pdf>
- De la Cueva, M. (2011). *El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I.* Porrúa.
- Hyemin, Valencia, Rodríguez, Preciado y Soltero (2013) *Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metropolitana de Guadalajara.* Waxapa,1(8), 31-48.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2013/wax138c.pdf>
- Juzgado Quinto de Distrito en Materias Administrativa y de Trabajo en el Estado de Jalisco (2017). *Sentencia definitiva del amparo indirecto 1241/2017.*
http://sise.cjf.gob.mx/SVP/word1.aspx?arch=680/0680000020788584006.doc_1&sec=Roberto_Mart%C3%ADnez_Guti%C3%A9rrez&svp=1
- Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Jalisco [LSSPEJ]. 21 de julio de 2012 (Jalisco, México).
[https://congresoweb.congresoal.gob.mx/BibliotecaVirtual/legislacion/Leyes/Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Jalisco-170521.doc](https://congresoweb.congresoal.gob.mx/BibliotecaVirtual/legislacion/Leyes/Ley%20del%20Sistema%20de%20Seguridad%20P%C3%BAblica%20para%20el%20Estado%20de%20Jalisco-170521.doc)
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. 01 de abril de 1970 (México).
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf
- Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios [LSPEJM]. 07 de abril de 1984 (Jalisco, México).
<https://congresoweb.congresoal.gob.mx/bibliotecavirtual/legislacion/Leyes/Ley%20para%20los%20Servidores%20P%C3%BAblicos%20del%20Estado%20de%20Jalisco%20y%20sus%20Municipios-081121.doc>

- Macías Vázquez, M. C. (2013). Régimen jurídico de los cuerpos de seguridad pública. En Lara Martínez, A. (Coor.), *Régimen jurídico laboral de los miembros de seguridad pública*. (pp. 107-128). Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato.
- Novoa Peniche, M. R. y Delgado Ballesteros M. G.(Coor.) (2019). *Estudio sobre La condición de los derechos humanos en la Policía Federal*. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-10/Est-Policia-Federal.pdf>
- ONU, Asamblea General (1979). *Código de Conducta de los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley*. https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Provictim/1LEGISLACI%C3%93N/3InstrumentosInternacionales/C/codigo_conducta_funcionarios.pdf
- OIT (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. <https://www.te.gob.mx/transparencia/media/files/93fe805a63da0e4.pdf>
- OIT (1951). *Convenio sobre Igualdad de Remuneración*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf
- OIT (1978). *Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública*. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelasrelacionesdetrabajoenlaadministracionpublicanum151.pdf>
- Pleno en Materia Administrativa del Tercer Circuito. (2018). *Tesis: PC.III.A. J/46 A (10a.)*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2016857>
- Reynoso Castillo, C. (2015). *Los derechos humanos laborales*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- SCJN, Pleno. (1995). *Tesis: P./J. 24/95*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/200322>
- SCJN, Pleno. (2011). *Tesis: P.LXVII/2011 (9a)*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/160589>

- SCJN, Pleno. (2014). *Tesis: P./J. 20/2014 (10a.)*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006224>
- SCJN, Primera Sala. (2007). *Tesis: 1a./J. 42/2007*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/172759>
- SCJN, Primera Sala. (2010). *Tesis: 1a./J. 104/2010*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/163055>
- SCJN, Primera Sala. (2017). *Tesis: 1a./J. 103/2017 (10a.)*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015591>
- SCJN, Segunda Sala. (2017). *Tesis: 2a./J. 163/2017 (10a.)*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015828>
- SCJN, Segunda Sala. (2018). *Tesis: 2a./J. 17/2018 (10a.)*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2016430>