

LIMPIANDO LA CASA: ¿CÓMO SANCIONA EL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN LA MALA CONDUCTA?

Dirección de Migración y Derechos Humanos

Sonja Wolf



Fotógrafo: Guillermo Árias

"...los servidores públicos que incumplan sus obligaciones serán sancionados por el Órgano Interno de Control de la dependencia en cuestión. Las sentencias por falta administrativa consisten en: a) amonestación privada o pública; b) suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año; c) destitución del puesto; d) sanción económica; o e) inhabilitación temporal (de entre tres meses y 20 años) para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público (Artículo 13 de la Ley Federal)".

LAS SANCIONES SEGÚN LA LEY

Según la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*, los servidores públicos que incumplan sus obligaciones serán sancionados por el Órgano Interno de Control de la dependencia en cuestión. Las sentencias por falta administrativa consisten en: a) amonestación privada o pública; b) suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año; c) destitución del puesto; d) sanción económica; o e) inhabilitación temporal (de entre tres meses y 20 años) para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público (Artículo 13 de la *Ley Federal*).

A fin de entender las dificultades en sancionar y cesar al personal de base en el Instituto Nacional de Migración (INM), es necesario remontarse a las *Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Gobernación*. Éstas estipulan que el cese de un trabajador no podrá darse sino por justa causa y su nombramiento sólo dejara de surtir efectos sin responsabilidad para las dependencias por: a) renuncia, abandono de empleo o falta repetida injustificada a labores técnicas; b) conclusión del término; c) muerte del trabajador; d) incapacidad permanente; e) resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (Artículo 46 de las *Condiciones*).



Insyde A.C. es una organización de la sociedad civil mexicana, líder en el diseño de soluciones para ejercer a plenitud el derecho humano a la seguridad.

En este sentido, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación (SNTSG) tiene la obligación de

patrocinar y representar a sus miembros ante las autoridades y ante el Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje cuando le fuere solicitado (Artículo 77 de las Condiciones).

EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL INM

Insyde realizó una solicitud de información para pedir los documentos que expliquen el grado de consolidación del régimen disciplinario del INM

y los métodos de prevención, corrección e investigación de la conducta indebida de los empleados del Instituto. En respuesta, la Dirección de

Administración de Personal afirmó no contar con tal documento y se remitió a los ya citados instrumentos jurídicos.

LA DEPURACIÓN

El INM realiza dos medidas claves para crear y mantener ciertos estándares de integridad: las rotaciones y los controles de confianza. Las rotaciones se realizan con gran frecuencia, en ciertos

lugares incluso cada 15 días, a fin de evitar la corrupción. Sin embargo, las rotaciones periódicas son ineficaces, no sólo porque minan la profesionalización de las personas y de la institución,

sino también porque la rotación de personas que han incurrido en actos de corrupción, no hace más que propagar la impunidad dentro del Instituto.

LOS CONTROLES DE CONFIANZA

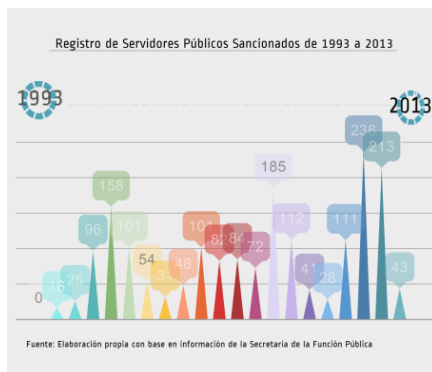
La segunda medida, los exámenes de control de confianza, son aplicados por el recién establecido Centro de Evaluación y Control de Confianza del INM. El Centro aún cuenta con poco equipo y personal, por lo cual la aplicación de los exámenes de control de confianza no procede con la debida celeridad. Sin embargo, la limitación

más importante es la mecanización de los exámenes poligráficos, la cual se debe a la necesidad de realizar muchas pruebas dentro de poco tiempo. El corolario es que no se hacen pruebas específicas que evaluarían los riesgos que se dan en determinadas áreas de trabajo y lugares del país, por lo cual se pierde la calidad de la prueba. Por

consiguiente, se producen muchos resultados inconclusos, y el INM no puede estar seguro de contar con el personal idóneo. Además, las lagunas legales existentes permiten que los servidores públicos, aunque reprueben una parte de los exámenes, pueden –por decisión de sus superiores– ser mantenidos en sus puestos.

LAS SANCIONES EN LA PRÁCTICA

En el caso del INM la aplicación de sanciones administrativas, y la posible derivación de denuncias penales, ha sido ineficaz. Regularmente el Instituto efectúa depuraciones sin recurrir a la imposición de sanciones. Más bien se pide la renuncia de los servidores públicos que incurrieron en malas prácticas en vez de cesarlos de sus cargos. En el caso de los trabajadores de base, el INM se ha mostrado igual de renuente a cesarlos quizá para no provocar la inconformidad del Sindicato. Sin embargo, la inamovilidad que les otorgan



las *Condiciones Generales de Trabajo* no constituye un blindaje contra la separación del cargo. Siempre y cuando haya investigaciones sustentadas, es más que factible la derivación de responsabilidades y el posterior cese de un trabajador de base que haya incurrido en prácticas nocivas.

Si bien se desconoce el número de casos merecedores de sanciones, el número de personas efectivamente sancionadas en la historia del INM, por violaciones a los derechos humanos u otros actos indebidos, resulta insignificante. Datos del INM confirman que entre 2002 y 2013 se dieron 237 ceses y 29 inhabilitaciones. Sin embargo, durante el mismo período se dieron 5,710 renuncias.

Las bajas por renuncia no permiten constatar el motivo, las cuales se pueden dar por razones de distinta índole. Sin embargo, el patrón parece indicar que el INM suele pedir la renuncia a su personal de confianza que ha incurrido en malas prácticas, bien cuando se



sospecha de éstas y no fue posible sustentar las investigaciones, o para evitar el pago de indemnizaciones. De todas formas, el efecto es que actos de corrupción y violaciones a los derechos de los migrantes quedan en la impunidad, ya que la única sanción que el personal experimenta es la renuncia. Efectivamente, los datos del Registro de Servidores Públicos Sancionados evidencian que entre 1993 y 2013 fueron sancionados 1,837 agentes y funcionarios de migración, 1,308 de ellos entre 2002 y 2013.

LA MALA CONDUCTA SE RECOMPENSA

La preferencia sistemática es la renuncia, de esta manera, el INM sorteas largas investigaciones, evita a pagar indemnizaciones, y la plaza puede volver a ocuparse dentro de poco tiempo. Sin embargo, la consecuencia radica en que las prácticas que produjeron la separación del cargo quedan en la impunidad.



Nada evita que el servidor público implicado no vuelva a cometer a actos similares en otras instituciones. Asimismo, es probable que la práctica sujeta a sanción vuelva a repetirse en la dependencia que haya omitido tanto aplicar sanciones como publicitar la penalización de prácticas nocivas.