



Ciudad de México, a 11 de Marzo de 2020

MENSAJE DE MARÍA DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA, PRESIDENTA DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (CNDH), DURANTE LA REUNIÓN DEL CONSEJO CONSULTIVO DE ESTE ORGANISMO NACIONAL AUTÓNOMO.

Consejera Rosy Laura Castellanos Mariano.

Consejero Michael William Chamberlin Ruiz.

Consejero David Kershenobich Stalnikowitz.

Consejero José de Jesús Orozco Henríquez.

Joaquin Narro Lobo, Secretario Técnico del Consejo Consultivo.

Señoras y señores Directores Generales encargados del despacho, que nos acompañan:

Señoras y Señores funcionarios de la Comisión, aquí presentes:

Les doy la más cordial bienvenida a esta sede de la Comisión, y agradezco su presencia para revisar juntos lo hecho en éste último mes.

Es un hecho que seguimos avanzando en la transformación de la CNDH.

No ha sido fácil, pero caminamos firmemente hacia un nuevo modelo de promoción y defensa de los derechos humanos que redundará sin duda en una mejor atención a las y los ciudadanos, porque cada paso nuestro ha obedecido a una demanda de ellas y ellos.

La sesión pasada les dije que estábamos inmersos en un esfuerzo de rediseño de la Comisión que busca optimizar los recursos presupuestados y mejorar los resultados del trabajo. Hoy, eso empieza a ser una realidad. Estamos eliminando la disparidad

de los salarios y la discrecionalidad con la que se otorgaban, sin tomar en cuenta que se trataba de funciones y tareas similares; una asesora que ganaba 76 mil pesos mientras otros ganaban 26 mil por ejemplo, y esto por no hablar de los Visitadores Adjuntos. Familias enteras contratadas en una sola área, y parientes diseminados en toda la plantilla.

Estamos respetando el horario de ley y revisando el trabajo en todas las áreas, no más cargas excesivas para unos y no más abusos contra los operativos y profesionales.

Estamos analizando la manera de potenciar y hacer real el Sistema civil de Carrera, habrá exámenes de verdad para estimular el esfuerzo y el talento, y se acabó el regalo de plazas a favoritos y el encubrimiento de aviadores.

Estamos empeñados en reducir el elevadísimo e injustificado gasto de operación, y lo lograremos. En una primera instancia, en sólo dos meses hemos logrado reducirlo en más de un 20%, pero la meta este año es llegar al 30%.

Hemos empezado a redistribuir el presupuesto, eliminando los gastos excesivos en una áreas para apoyar y fortalecer con esos ahorros aquellas áreas sustantivas y de atención directa a las víctimas.

Para el ejercicio presupuestal 2020, en el Capítulo 1000 “Servicios Personales”, se previeron recursos por **\$1,455,718,352.00 millones** de pesos, pero se hicieron ajustes a las prestaciones y los estímulos que generarán ahorros por la cantidad de **\$303,464,295.00**, es decir, un ahorro del **20.85%**.

Las metas de ahorro, tienen como propósito la eliminación de gastos **superfluos** en la CNDH, en la que, por ejemplo, se eliminará del **40 por ciento del parque vehicular** y los gastos que esto conlleva. En ese sentido, y respecto del **Gasto de Operación**, se pretende ahorrar en el rubro de Materiales y Suministros 4.8 millones de pesos que representan el 22 por ciento del presupuesto aprobado en ese capítulo de gasto; en el rubro de Servicios Generales la meta de ahorro es de 46.1 millones de pesos que representan el 17.4 por ciento del presupuesto aprobado en ese capítulo de gasto; y en el rubro de Transferencias, Asignaciones, Subsidios y Otras Ayudas la meta de ahorro es de 0.8 millones de pesos que representan el 27.0 por ciento del presupuesto aprobado en ese capítulo de gasto.

Todo ese ahorro se irá a la atención a las víctimas, a las Visitadurías Adjuntas y a la retabulación de los salarios castigados.

El mes pasado se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Manual de Percepciones de las y los Servidores Públicos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para el año 2020; la Estructura ocupacional de la Comisión; y los Lineamientos de Austeridad para el ejercicio fiscal 2020 de la Comisión.

Por cuanto hace a la publicación del Manual de Percepciones, creo importante destacar que comprende sustanciales diferencias respecto de los anteriores, dado que en éste se determinó reorientar los recursos destinados a los servicios personales, buscando beneficiar en primer término a todo el personal de nivel operativo, a fin de subsanar disparidades entre funciones similares.

Se suprimen además, las percepciones extraordinarias al personal de mando, fuente de privilegios y despilfarro. Mientras que el personal operativo continuará percibiendo prestaciones como son: vales de fin de año, vales por el reconocimiento al empleado del mes, día del niño; día de reyes, y día de las madres.

Algo que conviene destacar es que el importe del estímulo mensual del personal operativo, que se eliminó por poco transparente, se incorporó a la compensación garantizada, cuya importancia radica en que tal ajuste se traduce en un derecho adquirido, sin estar sujeto a criterios discrecionales de los titulares en turno; lo que se reflejará en un mejor beneficio en el aguinaldo y prima vacacional.

Eliminamos del tabulador de sueldos los niveles OA1, OA2, OA3, OB1, OB2 y OB3, para que exista una separación del Operativo más alto, derivado de la cancelación del estímulo mensual al personal de mando. Ajustamos el tabulador de sueldos del nivel de Subdirector de Área NA1 y NA2, derivado de la cancelación del estímulo mensual del personal de mando. Y las Jefaturas de Departamento de niveles A y B, fueron promovidas a Nivel C, quedando todas en un mismo nivel.

Además, fondeamos a la partida de indemnizaciones para estar en condiciones de separar a quienes ha tenido que separarse con una cantidad justa, a pesar de que como sabemos, los empleados de la Comisión son de confianza.

En otro orden de cosas, es necesario señalar que desde el inicio de la gestión actual se han venido recibiendo quejas y denuncias sobre las gestiones anteriores,

proporcionada por las y los trabajadores de la Comisión, y tenemos que atenderlas porque se trata del incumplimiento de la normatividad relativa al respeto y garantía de sus derechos laborales.

Se cuenta con información relativa a cuestiones específicas derivadas de la naturaleza propia del trabajo que lleva a cabo esta Comisión que, al no ser resueltas antes, suponen hoy un asunto de urgente atención para la Comisión.

Para eso creamos el **Comité Técnico de Revisión Laboral**, con una respuesta excepcional por parte de las y los trabajadores. Sin hacer de esto una cacería de brujas, se ha acabado la impunidad con la que venía encubriéndose el abuso, el acoso y el hostigamiento y se está investigando, para someter a los órganos internos pertinentes y en su caso a las autoridades, los casos que lo ameriten.

Se trata de un mecanismo temporal de atención a situaciones laborales contrarias a los derechos humanos. El Comité tiene la responsabilidad de atender a las y los trabajadores maltratados o en condiciones laborales injustas, recibir la información sobre los casos particulares, llevar a cabo el respectivo análisis bajo la normatividad aplicable en la materia, emitir un dictamen vinculante sobre la situación denunciada y darle seguimiento al cumplimiento del mismo. Las decisiones del Comité deberán estar fundadas en el marco normativo en materia laboral, así como estar sustentadas en el bloque constitucional y el control convencional.

El objetivo central de este Comité es ofrecer las posibilidades institucionales para atender, modificar y reparar el daño generado a las y los actuales colaboradores de esta Comisión. Y en el caso de las quejas por situaciones laborales originadas a partir del mes de noviembre del 2019, también se han estado y se estarán atendiendo, siguiendo los debidos cauces institucionales, que por lo demás estamos siendo muy cuidadosos de que funcionen puntualmente.

Porque lo más importante de todo, es que priva un absoluto respeto a los derechos humanos de las y los empleados de la Comisión y que nuestra actuación es totalmente cercana a los trabajadores.

Por eso y más les puedo decir que hoy en la Comisión impera un nuevo clima y un nuevo criterio de trabajo.

Dije que no habría despidos injustificados y no los ha habido. Dije que procuraremos mejorías en el nivel de los operativos y profesionales y los estamos empezando a hacer. Dije que íbamos a revisar los salarios de los altos mandos, y que íbamos a renivelar los de los medios y bajos y ya estamos en ello. Dije que tendríamos ahorros para redistribuir el presupuesto, y hoy hemos logrado que en algunas áreas estos sean de hasta el 60%.

Quiero terminar diciéndoles, respecto a un aspecto sensible de la información que están conociendo hoy, que tal y como dije en la sesión pasada, revisaríamos el tema de las Quejas, los procedimientos y los modelos de medición, sobre todo por lo que toca al rezago, y hemos encontrado que, más allá de las cifras que se muestran, la verdad es que han acudido a la Comisión infinidad de quejosos, a los cuales nunca se atendió ni se dio seguimiento a su queja, o peor aún, se cerró su queja sin darles la debida atención, a pesar de que en apariencia, todo funcionaba correctamente.

Sólo el último mes recibimos la petición de revisar 67 quejas que se dieron por “cerradas” en la anterior administración, pero que constituyen tremendas omisiones de justicia, que habremos de corregir.

Porque otro tanto encontramos con las Recomendaciones. A pesar de las cifras, el seguimiento ha sido pobre y deficiente. Casi a diario llegan a la Comisión víctimas aparentemente beneficiadas con una Recomendación, que en realidad nada han logrado.

Hemos empezado a revisar las causas de fondo del problema, y lo que les puedo decir de entrada es que, además de que existen recomendaciones abandonadas y quejas rezagadas de hasta hace 5 años, es evidente que la carga de trabajo de los Visitadores Adjuntos, muchos casos para unos y pocos o nada para la mayoría, es una de las causas del rezago. Pero otro es la apariencia de mucho trabajo que se decía se atendía aquí, aunado a los privilegios con que se encubría a los favoritos, pero la poca o nula atención real que se daba a la gente.

Nuestra estrategia pues, pasa por la revisión de estas cargas de trabajo, por acabar con los privilegios para unos y los castigos para otros, y por construir sobre todo un nuevo modelo de medición y control de gestión, que realmente refleje el trabajo de la Comisión, en función de la gente, no de cálculos y cifras huecas para el autoconsumo.



¿Se quieren explicaciones del por qué las cifras de atención de la actual gestión están aparentemente en desventaja con los últimos meses de la anterior administración? La respuesta es simple: porque se creó un sistema de medición basado en la simulación de mostrar cifras triunfalistas pero que nunca reflejaron la atención real que demandaban y que no se dio a las víctimas.

Sin ánimo de culpar a otros de lo que nosotros somos responsables, pero sí de tener el diagnóstico que nos permita mejorar el trabajo de esta Comisión, vamos pues, con su apoyo, a seguir avanzando en la transformación que nos permita responderle a la gente. Lo único realmente que debe importarnos a todos.

Muchas gracias.