

# Derechos laborales de agentes policiales para una política pública de seguridad ciudadana en México

Jorge Alberto Lojero Espinosa<sup>4</sup>  
Edwin Javier Cantú Rivera<sup>5</sup>

## Resumen

El Sistema Interamericano de Protección a Derechos Humanos (SIPDH) ha desarrollado el concepto de seguridad ciudadana como una nueva concepción de seguridad, que pone en el centro de las decisiones a las personas y sus derechos para la implementación de políticas securitarias.

El sistema normativo mexicano conserva la idea de seguridad pública y ha materializado un régimen laboral excepcional para los agentes policiales en México, a través del cual se vulnera el principio de igualdad y no discriminación, obstaculizando la materialización de la perspectiva de derechos humanos en las políticas de seguridad. Los derechos laborales de los agentes policiales se ubican dentro del elemento institucional de las políticas de seguridad, pero han sido el componente menos atendido en cuanto diseño e implementación.

Al respecto, este trabajo busca realizar un análisis sobre la situación de los derechos laborales de los policías mexicanos en atención al concepto y alcances de la denominada seguridad ciudadana, a fin de incluirlos en una

democratizadora reforma policial. Se describen algunos derechos laborales de los agentes policiales (salario, seguridad social, profesionalización, oportunidad de una carrera policial y certificación) y a su vez se contrasta esta información con los estándares del concepto de Seguridad Ciudadana promovido por el SIPDH. De lo anterior, se determinó que existen diferencias significativas según los estándares internacionales, estableciendo un régimen laboral excepcional para los agentes policiales.

Ante esta situación, son necesarias reformas al sistema securitario mexicano que vean por los derechos humanos de los agentes policiales para, de esta manera, consolidar la seguridad ciudadana y, así mismo, anclar un proceso de fortalecimiento de las mismas instituciones de seguridad.

**Palabras clave:** Seguridad ciudadana, Agentes policiales, Derechos laborales, México.

---

4 Licenciado y maestro en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México y Maestro en Derechos Humanos y Democratización para América Latina y el Caribe por la Universidad Nacional de San Martín. Contacto: jorgealberto\_444@hotmail.com.

5 Licenciado en sociología por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Contacto: ewj\_33@hotmail.com

## Labor rights of police agents for a public policy of public safety in Mexico

**Key Words:** *Citizen Security, Police agents, Labor Rights, Mexico*

### Abstract

*The Inter-American System of Human Rights (IACHR) has developed the concept of Citizen Security as a new security conception which highlights people's decisions and their rights for the implementation of security policies.*

*The Mexican normative system maintains the idea of public security and has materialized an exceptional labor regime to the police agents in Mexico, through which violates the standards of equality and non-discrimination, hampering the implementation of the Human Rights perspective in its security policies. The police labor rights are thought as elements of the security policies, nevertheless they have received less attention when it comes to their development and implementation.*

*In this respect, this research looks forward to develop an analysis regarding the situation of the Mexican police agents' labor rights and their relation with the concept of citizen security, which aims to include them in a police reform with a democratic perspective.*

*Some labor rights of police officers (salary, social security, professionalization, opportunity of a police career and certification) are described and contrasted with the standards of the concept of citizen security promoted by the IACHR. From the above, it was determined that there are significant differences according to international establishments, setting an exceptional labor regime for police officers.*

*Faced with this situation, reforms to the Mexican security system are needed to base on police officers' human rights, in order to consolidate citizen security and thus anchor a process of strengthening the security institutions themselves.*

### Introducción

La reforma de la Policía fue la respuesta estatal ante un ambiente de criminalidad, corrupción, uso excesivo de la fuerza y falta de confianza de la ciudadanía hacia sus instituciones (Dammert, 2005, p. 56). En México se ha llevado a cabo una serie de proyectos de reforma policial con la finalidad de mejorar el desempeño de las corporaciones policiales ante los escenarios anteriores e impulsar procesos de democratización de estas instituciones. Sin embargo, las reformas implementadas a partir de esos proyectos no han planteado modificaciones trascendentales respecto de las problemáticas enraizadas en las corporaciones policiales a nivel nacional. Según Ernesto López Portillo (2000), las principales problemáticas son:

Carencia de criterios racionales de planeación que faciliten la administración y operación de los servicios policiales; presupuestos precarios; asignación de recursos sin criterios específicos; inexistencia de "criterios adecuados" en la asignación de salarios; escasa remuneración salarial; inestabilidad laboral que no permite la racionalización de los recursos a mediano y largo plazo, ni el diagnóstico sobre necesidades de actualización y ceses o destituciones injustificadas o arbitrarias. (p. 17)

A partir de lo anterior, se ha propuesto identificar postulados jurídicos y las prácticas institucionales donde se vulnerarían los derechos laborales de los agentes policiales. En ese sentido, para el desarrollo de este trabajo se planteó que el estudio y la inclusión de los derechos laborales de los policías de México

resultaba un aspecto esencial para la completa implementación de una reforma policial que contemplase el concepto interamericano de seguridad ciudadana.

La normatividad mexicana establece principios y postulados en torno a la idea de la seguridad pública desde una visión Estado-céntrica de la seguridad, inserta en un esquema de coordinación a nivel federal, estatal y municipal. Al respecto, a nivel nacional existen más de 1,800 corporaciones policiales<sup>6</sup> con condiciones operativas y derechos laborales diversos, de las que en muchos casos –especialmente a nivel estatal y municipal– tienen pocas prestaciones, o una inexistente estabilidad laboral y un escaso reconocimiento de su trabajo (Meyer, 2014, p. 32).

En este orden de ideas, la existencia de condiciones laborales heterogéneas para las corporaciones policiales en México, constituiría entonces una violación a las obligaciones estatales en materia de estándares de derechos humanos, toda vez que “los Estados miembros deben tener presente que el principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, debe regir el sistema de protección de los derechos laborales del personal de las fuerzas policiales” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2009, p. 39).

Siguiendo con la CIDH, en 2009 emitió el “Informe sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos”, con el objeto de constituirse en uno de los principales insumos para entender los avances en la definición de seguridad pública desde un nuevo enfoque orientado en la ciudadanía. Esta idea de seguridad ciudadana abona al proceso de democratización de las instituciones en los sistemas políticos actuales. En ese sentido, se identifica a las corporaciones policiales como un elemento sustancial en la materialización de la seguridad ciudadana en México. Hoy, dichas instituciones “están sobrellevando una crisis estructural que, aunada a la crisis de inseguridad en el país, demanda una reforma a las instituciones policiales de manera urgente” (Centro de Colaboración Cívica, 2012, p. 3).

Por lo que a partir de lo anterior se ha establecido el objetivo<sup>7</sup> de describir los derechos laborales de los agentes policiales en el contexto mexicano y contrastar esta información con los estándares del concepto de Seguridad Ciudadana promovido por el Sistema Interamericano de Protección a Derechos Humanos (SIPDH). Específicamente se realizará un breve desglose de los derechos laborales de agentes policiales establecidos en la normatividad mexicana así como el acceso efectivo a dichos derechos y

---

6 Entendemos a la policía como “una organización pública, especializada y profesional, autorizada para usar la fuerza con el fin de restablecer el derecho” (Frühling, 2009, p. 147).

7 Con el fin de cumplir los objetivos de investigación propuestos, se abordó una estrategia metodológica cualitativa descriptiva, teniendo en cuenta que este tipo de investigación “reseña las características de un fenómeno existente” (Salkind, 1999, p. 11). Esta estrategia de investigación estuvo focalizada en las siguientes técnicas de relevamiento: Comparación de documentos y de datos obtenidos; Análisis de estudios secundarios y de materiales audiovisuales; Interpretación de datos cuantitativos secundarios y; Participación en foros, y seminarios sobre la temática. Los instrumentos de registro que se generaron para poder llevar a cabo las técnicas fueron las siguientes: 1) Guías de pautas construidas a partir de indicadores, para el análisis de los documentos y páginas de Internet tomando como eje nociones tales como, principalmente: “seguridad pública”, “seguridad ciudadana”, “derechos laborales”, “inseguridad”, “México”, “derechos humanos”; 2) Elaboración de matrices de datos borrador en función de los ejes temáticos relevados de fuentes primarias y secundarias, y; 3) Monitoreo de imágenes, cuadros y audios que facilitaron el desarrollo de esta investigación.

revisar su apego con los parámetros establecidos por el SIPDH.

En atención a estos objetivos se contó con fuentes de información accesibles, tanto desde lo referente a policías como a hacedores de políticas públicas, políticos e investigadores. No obstante, es importante señalar que en la información existen sesgos sobre las policías municipales, esto debido a que no se recuperaron datos que permitieran un mayor análisis y, por lo tanto, se toman las condiciones generales de estas instituciones municipales según lo publicado por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

No obstante, con esta investigación se pretende ofrecer un aporte a la reflexión de la necesidad de incluir los derechos laborales de los agentes policiales como un tema prioritario en el diseño de la política de seguridad ciudadana en México; ya que si el planteamiento es el de transitar de una idea de seguridad pública basada en la visión Estado-céntrica a la concepción de seguridad ciudadana fundamentada en el respeto a los derechos humanos, debe ser un requisito *sine quan non* el goce pleno de los derechos de las y los agentes policiales en atención al principio de igualdad y no discriminación.

En tal sentido, para que México logre incorporar en su agenda de seguridad la idea de seguridad ciudadana será imprescindible reconocer a la policía como un actor fundamental en la materialización de los fines de la seguridad, haciendo necesaria una reforma policial integral para lo que “la neutralidad política es condición indispensable para garantizar tanto el rigor en su diseño, como la profundidad en el estudio de los problemas y el diseño de alternativas al actual modelo policial mexicano” (López Portillo, 2000, p. 37).

## Contexto teórico-conceptual

El paradigma de seguridad ciudadana desarrollado por el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos es considerado como el enfoque más aproximado para tratar los problemas de seguridad e inseguridad públicas a través de una perspectiva de derechos humanos. A este respecto, el informe publicado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sostiene que “la seguridad ciudadana es una de las dimensiones de la seguridad humana y por lo tanto del desarrollo humano e involucra la interrelación de múltiples actores, condiciones y factores” (2009, p. IX).

En consecuencia, podemos aproximar la idea principal de este trabajo que es: la seguridad ciudadana es una visión transformadora de la concepción tradicional de seguridad pública, a través de la que se busca superar la idea central de la seguridad en el mantenimiento del orden y la estabilidad estatal, sustituyéndola por la protección de las personas y el respeto a su dignidad y derechos humanos.

En coincidencia, se considera que las políticas en materia de seguridad ciudadana, entendidas como un programa de acción gubernamental institucionalizado con enfoque de derechos humanos, implicarían el desarrollo de acciones simultáneas en áreas estratégicas: la institucional, la normativa y la preventiva (CIDH, 2009, p. 23).

Para los efectos del presente trabajo se enfocó esencialmente en los elementos institucional y normativo. Las políticas institucionales de seguridad ciudadana se relacionan principalmente con la capacidad operativa estatal de cumplir con las obligaciones vinculadas al respeto de los derechos humanos: “los aspectos institucionales se relacionan fundamentalmente,

con los recursos humanos y materiales asignados al poder judicial; el ministerio público; la defensa pública; las fuerzas policiales y el sistema penitenciario”<sup>8</sup> (CIDH, 2009, p. 23). Por otro lado, las políticas normativas fueron las utilizadas casi exclusivamente para dar cuenta de la situación de los derechos laborales de los agentes policiales en México y así poder comprender la necesidad de reformas en esta materia.

Si bien el estudio normativo está presente en el desarrollo de esta investigación, el análisis descriptivo de las páginas siguientes tuvo su enfoque en las instituciones policiales como actor fundamental en la materialización de los principios y objetivos de la seguridad ciudadana.

De igual forma resulta imprescindible señalar que con “instituciones policiales” se hace referencia a corporaciones policiales estatales y municipales preventivas, las cuales son las que se encontraron sujetas a análisis y consideración en el Acuerdo 03/XXXVII/14<sup>9</sup> del Consejo Nacional de Seguridad Pública

(CNSP), diagnóstico que –como veremos más adelante– podría servir de base para llevar a cabo la reforma policial en México. Fue menester alcanzar una definición de lo que entendemos como “derechos laborales”, a los fines de estar en condiciones de analizar el estatus en su materialización de iure y de facto en este trabajo.

En ese orden de ideas, y en sentido amplio, hay que revisar el artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) que consagra el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y que los estados tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Tomando como referencia el numeral 7 del PIDESC, entre las condiciones laborales equitativas y satisfactorias se destacan las siguientes: una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores; un salario equitativo e igual por trabajo del mismo valor

---

8 La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública establece en su artículo las instituciones responsables de llevar a cabo las funciones de seguridad pública, a saber: 3.- La función de Seguridad Pública se realizará en los diversos ámbitos de competencia por conducto de las Instituciones Policiales, del Ministerio Público, de las instancias encargadas de aplicar las infracciones administrativas, de los responsables de la prisión preventiva y ejecución de penas, de las autoridades competentes en materia de justicia para adolescentes, así como por las demás autoridades que en razón de sus atribuciones deban contribuir directa o indirectamente al objeto de esta Ley.

9 De conformidad con los acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Pública, aprobados en su Trigésima Séptima Sesión Ordinaria, del 19 de diciembre de 2014, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 13 de enero de 2015, el Acuerdo 03/XXXVII/14 establece lo siguiente: “En el marco de los trabajos realizados por la Comisión Especial de Desarrollo Policial y con el objetivo de que siga contribuyendo de manera activa y propositiva al fortalecimiento y dignificación de la carrera policial en beneficio del país, el Consejo Nacional de Seguridad Pública instruye al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública a realizar las siguientes acciones, mismas que se integrarán en una Estrategia Nacional de Desarrollo Policial enfocada a la mejora del desarrollo profesional, personal y social de los policías de México:

1. Elaborar un diagnóstico detallado sobre los sueldos y el catálogo de prestaciones que actualmente reciben las policías municipales y estatales, para que el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública presente al Consejo Nacional de Seguridad Pública, una propuesta de salario mínimo policial nacional y de prestaciones básicas, entre las cuales deberán considerarse: seguro de vida, seguro de gastos médicos, becas para hijos de policías, programa de vivienda, programa de retiro y apoyos para familias de policías caídos en cumplimiento del deber.

y condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias; la seguridad en el trabajo, y; la igual oportunidad para todos los trabajadores de ser promovidos.

### **Antecedentes**

- a). Para el caso mexicano han existido varios instrumentos que han servido para el seguimiento de las condiciones operativas y laborales de los policías que justifican una reforma. Entre ellos se destacan los siguientes:
- b). El “Informe especial sobre los derechos humanos de las y los agentes de las corporaciones de policía”, realizado por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en 2009, a través del cual la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) elaboró el instrumento de referencia con el objetivo de contribuir a mejorar la situación de los derechos humanos de hombres y mujeres encargados de las funciones policiales en la Ciudad de México.
- c). “Programa de Acompañamiento Ciudadano al Desarrollo Policial” de la Asociación Civil “Ciudadanos por una Causa en Común”, el cual, a partir de cuatro ejes (carrera policial, profesionalización, certificación, régimen disciplinario), dio seguimiento a las 32 policías estatales, buscando identificar áreas de oportunidad en las mismas.

“Hacia una nueva policía. Diagnóstico y propuesta” proyecto desarrollado por la Universidad Nacional Autónoma de México desglosando

una vista amplia sobre las condiciones en las que operan las diversas policías del país.

### **Policía y derechos laborales, breve análisis.**

#### **Revisión de la normatividad e instrumentos que delinean la política en materia de seguridad pública.**

Para los efectos del presente apartado, nos enfocamos en el componente institucional de la política pública en materia de seguridad ciudadana, donde se ubica a los derechos laborales de los agentes policiales: toda vez que los aspectos operativo-institucionales se relacionan, fundamentalmente, con los recursos humanos y materiales asignados al poder judicial, el ministerio público, la defensa pública, las fuerzas policiales y el sistema penitenciario (CIDH, 2009, pp. 23-24).

En ese sentido, en el sistema jurídico mexicano actual, las políticas de seguridad pública se encuentran establecidas a gran escala en el Programa Nacional de Seguridad Pública 2014-2018<sup>10</sup> mismo que establece las directrices nacionales en materia de seguridad pública, cuya responsabilidad de implementación se encuentra en los tres órdenes de gobierno, derivado del sistema nacional de coordinación en materia de seguridad pública establecida constitucionalmente en el artículo 21.

El Programa Nacional de Seguridad Pública identifica dentro de las debilidades de las instituciones policiales a la poca profesionalización y a los salarios precarios como un factor de oportunidad para la corrupción y la cooptación

---

<sup>10</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 2014.

de miembros de las instituciones policiales por parte de la delincuencia organizada<sup>11</sup>.

En el diagnóstico, que realiza el Programa referido, se destaca el esfuerzo que han llevado a cabo algunas corporaciones policiales para el fortalecimiento de los mecanismos de protección y materialización de los derechos laborales de sus agentes policiales. Asimismo, considera al elemento institucional como un área de atención prioritaria, con el objeto de “Fortalecer las capacidades de las instituciones policiales, promoviendo la transformación institucional y el fortalecimiento de las capacidades de las fuerzas de seguridad pública”, al tiempo que establece la necesidad de fortalecer la carrera policial, la capacitación, y el desarrollo policial en los tres órdenes de gobierno, estableciendo en cinco de sus estrategias condiciones que inciden en la materialización y respeto de los agentes policiales a nivel nacional<sup>12</sup>.

En el contexto de coordinación de los tres órdenes de gobierno en seguridad pública en México, resulta necesario hacer referencia al Consejo Nacional de Seguridad Pública, máxima autoridad en el ramo, el cual cuenta con el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública SESNSP, órgano técnico encargado de dar seguimiento a la implementación y configuración de las políticas en la materia.

El SESNSP, de conformidad con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública<sup>13</sup>, es un órgano executor e implementador de las decisiones del CNSP, el cual dentro de sus avances en cuanto a materia de homologación de derechos laborales de los agentes policiales incluye el establecimiento del Programa Rector de Profesionalización, el cual constituye el estándar de capacitación dentro de la política de seguridad pública a nivel nacional, de tal suerte que la formación y capacitación de la

---

11 La visibilización de la problemática a la que hago referencia se encuentra establecida en el punto 2 del numeral 1.3 de su Diagnóstico, que a la letra señala lo siguiente: 1.3 Debilidad Institucional y Escasa Coordinación. En este escenario, destaca el debilitamiento de las instituciones de seguridad que no contaron con la solidez suficiente para hacer frente a la transformación del fenómeno delictivo y a las nuevas demandas ciudadanas, lo que se manifestó en: 1) Corrupción dentro de las instituciones. Los bajos salarios y la poca profesionalización de los elementos policiales contribuyeron a que la ilegalidad, la penetración de organizaciones delictivas en las instituciones, el abuso y la corrupción, se volvieran fenómenos aún más graves y, a su vez, ventajas para las organizaciones delictivas. Cabe aclarar que el fenómeno de la corrupción no fue generalizado, ya que algunas instituciones policiales tomaron medidas que permitieron combatirla de manera efectiva.

12 Las estrategias del Programa Nacional que se estima inciden positivamente en la materialización de los derechos laborales de los policías son las siguientes:

**Estrategia 5.1** Fortalecer la profesionalización, la infraestructura y el equipamiento de las instituciones policiales del país.

**Estrategia 5.2** Dignificar la labor policial, mediante el impulso y homologación del servicio profesional de carrera, prestaciones sociales y mejora de percepciones.

**Estrategia 5.3** Fortalecer el Sistema Nacional de Acreditación y Control de Confianza.

**Estrategia 5.4** Impulsar la especialización de los integrantes de las instituciones policiales del país.

**Estrategia 5.6** Capacitar a las instituciones policiales del país para la correcta aplicación del “Sistema Penal Acusatorio”.

13 Artículo 17 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública establece que el Secretariado Ejecutivo es el órgano operativo del Sistema y gozará de autonomía técnica, de gestión y presupuestal.

policía se homologó a través de este insumo y de conformidad con el artículo 98 de la LGSNSP la formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las instituciones policiales<sup>14</sup>.

Por otro lado, existen tareas pendientes para la consolidación del respeto efectivo a los derechos laborales de los agentes policiales. En seguimiento al acuerdo 03/XXXVII/14 del Consejo Nacional de Seguridad Pública, es obligación del SESNSP la elaboración de instrumentos que den seguimiento a temas como sueldos, prestaciones, nivel académico, infraestructura y/o equipamiento de Academias, fortalecimiento de las comisiones de ascenso, consolidación y funcionamiento efectivo del régimen disciplinarios, promoción de evaluaciones de habilidades y desempeño para instituciones policiales tanto estatales como municipales.

### **Agenda política en materia de derechos laborales en la reforma policial**

Una vez realizada la visión general respecto de la normatividad y los instrumentos que delinean la política en materia de seguridad pública, se pueden presentar algunos aspectos respecto de la materialización de los derechos laborales de los agentes policiales que re-

presentan una problemática perenne en el tema policial. De lo anterior se infiere que el principal foco de atención está puesto en la organización y operación de los cuerpos de policía. Sin embargo, dentro de los problemas referenciados se encuentran los salarios, la ausencia de capacitación, la posibilidad de ascenso y de mecanismos que hagan viable una permanencia en el empleo.

Históricamente los derechos laborales de los agentes policiales no han contado con las vías idóneas para su materialización, siendo un problema en la planeación y ejecución de reformas policiales que deben dar cuenta de la falta de un financiamiento adecuado en materia de recursos humanos, particularmente en lo relativo a los salarios del personal policial, a su formación y a su capacitación (Saín, 2009, p. 37).

Con la finalidad de proporcionar una visión general de la materialización de los derechos laborales de los agentes policiales en México, se realizó un análisis de algunos derechos laborales, utilizando dos fuentes de información como material base: El primero es el Diagnóstico de salarios y prestaciones de policías estatales y municipales de México<sup>15</sup> elaborado por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública; el segundo, el informe de resultados del Programa de Acompañamiento Ciudadano al Desarrollo Policial<sup>16</sup> realizado por la asociación civil “Ciu-

---

14 Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 2009.

15 El Diagnóstico en cuestión fue elaborado en cumplimiento del Acuerdo 03/XXXVII/14 del Consejo Nacional de Seguridad Pública, con el que, a través de una metodología cuantitativa-descriptiva, se analizan las condiciones laborales en el periodo del 15 de octubre al 31 de diciembre de 2015 a través del cual se obtuvo información de las 32 entidades del país y de 500 municipios en materia de salarios (mensuales brutos) y prestaciones de cada uno de los diferentes niveles de la estructura policial.

16 Mecanismo de supervisión externa a la política organizacional de las policías de los estados, consiste en un proyecto de evaluación cualitativa de la consistencia, resultados y desempeño de los mecanismos legales, administrativos



dadanos por una Causa en Común”. De esta manera, el análisis desarrollado parte de datos generados por instancias oficiales y también por un grupo de la sociedad civil, a fin de proporcionar una visión complementaria en torno a estos derechos.

### **Los derechos laborales analizados fueron los siguientes:**

- A.** Salario;
- B.** Seguridad Social y otras prestaciones;
- C.** Profesionalización y servicio profesional de carrera policial; y
- D.** Certificación como forma de conclusión de la carrera policial.

#### **A) Salario**

En términos generales, los salarios de los agentes policiales en el contexto mexicano “distan mucho de ser los adecuados para garantizar una vida digna al trabajador” (de la Barreda, 2013, p. 18). La Constitución mexicana, al hacer referencia al salario en el contexto de relaciones laborales entre particulares, establece que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos<sup>17</sup>. Sin embargo, en materia de trabajadores al servicio del Estado no se hace la precisión al respecto, y únicamente se hace referencia de que a trabajo igual corresponde salario igual<sup>18</sup>.

A la fecha no existe en México un salario estandarizado para todos los policías (según municipales, estatales, federal), por lo que, en el ámbito estatal, la diferencia salarial -considerando sueldo base más compensación garantizada- se ubica en rangos que van desde los \$5,351 pesos mexicanos hasta los \$14,501 pesos mexicanos, siendo el promedio nacional estatal de \$10,434 (SESNSP, 2016, p. 16).

En relación al mismo tema, la asociación civil Ciudadanos por una Causa en Común (2015, p. 2), reportó en la radiografía policial de México que “Chiapas es el estado que más bajo salario ofrece a un policía estatal con \$4,374.12 pesos mexicanos mensuales, y Baja California el más alto con \$19,800 pesos mexicanos mensuales”.

Así tenemos que las cifras presentadas por el ámbito gubernamental como de la sociedad civil presentan una disparidad de sueldos de las policías estatales a nivel nacional, dejando claras sus coincidencias en que “los bajos salarios no permiten que los agentes policiales mantengan una vida digna, no reflejan el trabajo social que llevan a cabo y abren la puerta a prácticas de corrupción” (Centro de Colaboración Cívica, 2012, p. 7).

La situación se agrava al hacer referencia a los salarios de las policías municipales. Según el diagnóstico del SESNSP encontramos una brecha salarial respecto de los municipios beneficiarios del subsidio para la seguridad en los municipios denominado SUBSEMUN y aquellos que no lo son<sup>19</sup>. En ese sentido, “en

---

y operativos que las Policías preventivas han aplicado para consumir el desarrollo policial como una política permanente (Causa en Común, 2016, p. 34).

17 Esta consideración se realiza en el apartado A del Artículo 123 constitucional, referente a los trabajadores

18 Artículo 123 apartado B, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

19 El SUBSEMUN es un subsidio que se otorga a los municipios y, en su caso, a los estados, cuando éstos ejercen la

los municipios no SUBSEMUN el promedio salarial más bajo es de \$7,302 pesos mexicanos (386.51 USD) brutos mensuales, mientras que en los municipios SUBSEMUN es de 9,236 pesos mexicanos (488.88 USD) brutos mensuales” (SESNSP, 2016: 22).

La explicación a la diferencia salarial en los municipios que cuentan con el subsidio SUBSEMUN radica en que los fondos federales se destinan parcial o totalmente al fortalecimiento salarial de los policías municipales, asignándoles mensualmente una compensación garantizada, por lo que la percepción mensual de los agentes policiales se incrementa.

Sin embargo, dicha compensación está sujeta a la asignación de recursos por parte de la federación, y no garantiza su permanencia, ni tampoco lo integra al salario, razón por la cual “debe impulsarse un esquema salarial que promueva el crecimiento en el salario base y no en la compensación garantizada, con el fin de garantizar un retiro digno a los elementos policiales. Se sugiere que las entidades y municipios eviten la compensación garantizada” (SESNSP, 2016: 25).

Con la disparidad salarial de las policías mexicanas se vulnera el principio de derecho laboral que postula que “a trabajo igual, igual salario”. Esta situación permite dar cuenta que las condiciones salariales de los agentes

policiales no proporcionan opciones reales de acceso a una carrera laboral digna.

En este marco, se considera como una situación que debe tomarse en cuenta en la definición de políticas en materia de seguridad ciudadana<sup>20</sup> y la reforma policial toda vez que “la moral de los agentes policiales y su cooperación son elementos claves para procesos efectivos de reforma; las fuerzas policiales deben garantizar que los oficiales reciban un salario adecuado, buenas prestaciones y claras posibilidades de promoción” (Meyer, 2014, p. 32).

## **B) Seguridad social y otras prestaciones**

El esquema laboral de los agentes policiales en México no se encuentra homologado, razón por la cual cada una de las instituciones policiales a nivel estatal y municipal cuenta con condiciones laborales diversas.

En este contexto, la seguridad social tiene una consideración y estructuración particular en cada uno de los órdenes de gobierno. Así tenemos que “el 100% de los policías estatales cuenta con algún tipo de seguridad social, mientras que a nivel municipal es el 96.95% con esta prestación” (SESNSP, 2016, p. 35).

Estas cifras reflejan el acceso de los agentes policiales a la seguridad social. La carencia de

---

función de seguridad pública en lugar de los primeros o coordinados con ellos, para fortalecer las instituciones de seguridad municipales, información disponible en <http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/fondos-subsidios/subsemun.php>

20 En ese sentido, estas condiciones deben ser referidas en el cumplimiento del Acuerdo 06/II-SE/12 del Consejo Nacional de Seguridad Pública (56) mismo que obliga a los tomadores de decisiones en materia de seguridad a: “Elaborar un estudio actuarial con proyección a veinte años que permita establecer un Servicio Profesional de Carrera como uno de los pilares que coadyuven en la formación de un cuerpo nacional de servidores públicos de seguridad, profesional, capaz, con espíritu de servicio y que sea un ejemplo de respeto a la ley. El estudio deberá contener cuando menos: 2.- Un programa nacional de percepciones y beneficios; 3.- Un esquema de condiciones de vida que incluya seguridad y salud, y 4.- Una planeación demográfica y financiera” (SESNSP, 2016, p. 2).

Prestación	Policías Estatales	Policías Municipales (SUBSEMUN)	Policías Municipales (No. SUBSEMUN)
Seguridad Social	100%	96.95%	70.82%
Fondo para el Retiro	100%	82.90%	23.39%
Acceso a Fondo para Vivienda	100%	83%	20.07%
Seguro de Vida	90.05%	29.73%	8.24%
Apoyo a Gastos Funerarios	66.45%	9.90%	0.38%
Vales de Despensa	59.54%	6.35%	0.02%
Préstamos Personales	46.36%	2.25%	0.77%
Becas Escolares*	91%	16.02%	0.19%
Otras Prestaciones	91%	1.77%	3.85%
Seguro de Gastos Médicos*	8.80%	21.06%	6.22%

**Fuente:** Elaborada a partir de la revisión documental de recibos de nómina de policías estatales y municipales de la muestra.

critérios homologados en este rubro ocasiona que algunos agentes policiales puedan acceder a prestaciones de seguridad social proporcionadas por instituciones estatales, pero en otros casos el derecho a este tipo de prestaciones se limita a indemnización por retiro, cajas de ahorro, servicio médico y seguro de riesgo. A este respecto, las mayores deficiencias se visibilizan en las policías municipales, ya que en ocasiones no cuentan siquiera con prestación social (Insyde, 2011,p. 6).

Para analizar la seguridad social y otras prestaciones de los agentes policiales en México, se utilizó el catálogo elaborado por el SESNSP en el que se detallan las prestaciones a las que tienen acceso tanto policías estatales y como municipales, incluidos en la muestra del diagnóstico de salarios y prestaciones de policías estatales y municipales de México (SESNSP, 2016,p. 28), desglosando la siguiente información:

**Fuente:** SESNSP (2016,p. 29).

La siguiente tabla permite ilustrar las condiciones generales de las prestaciones de seguridad social de los agentes policiales. Como se puede apreciar, las policías estatales tienen mayor acceso a estos derechos laborales, contando con una cobertura del cien por ciento; mientras que el acceso a estas prestaciones en la policía municipal se ve impactada por el subsidio para la seguridad en los municipios SUBSEMUN, de tal forma que las instituciones policiales que cuentan con el subsidio muestran una cobertura del 96.95% mientras que las que no son beneficiarias un 70.82%. En el mismo orden se encuentra el resto de prestaciones consideradas en el diagnóstico de salarios y prestaciones de policías estatales y municipales de México.

La disparidad en el acceso a la seguridad social y otras prestaciones es una constante en las distintas instituciones policiales. A este respecto, hay autores que plantean la urgencia de materializar su homologación a través de la inclusión de todas las fuerzas policiales en los proyectos de dignificación de la carrera policial,

con salarios que reflejen el valor agregado de su trabajo y prestaciones adecuadas (Centro de Colaboración Cívica, 2012, p. 11).

La disparidad en el goce de la seguridad social y otras prestaciones en las instituciones policiales a nivel estatal y municipal, puede explicarse en torno a 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 (CDHDF, 2009, p. 118).

### **C) Profesionalización y Servicio Profesional de Carrera Policial**

La profesionalización es entendida como un proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas de formación inicial, actualización, promoción, especialización y alta dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades y habilidades de los integrantes de las Instituciones Policiales<sup>21</sup>.

Este factor se encuentra establecido en el Programa Rector de Profesionalización (PRP)<sup>22</sup> que es el instrumento que rige la política de profesionalización de las instituciones policiales, que homologa a nivel nacional la formación de los agentes policiales, a través del establecimiento de perfiles de ingreso y objetivos claros en la formación de los agentes policiales.

El PRP establece tanto los perfiles de ingreso y egreso para la formación inicial de los servidores públicos operativos de las instituciones de seguridad pública y de procuración de justicia así como las fases del proceso de profesionalización, mismas que están integradas por la formación especializada, la formación continua y capacitación en alta dirección.

Lo anterior refleja un avance en la homologación de la profesionalización de las instituciones policiales a nivel nacional. No obstante, contar únicamente con una normativa no garantiza su aplicación y efectividad, ya que es cierto que la profesionalización de los cuerpos policiales ocupa un lugar privilegiado en el discurso político, “en general, los cuerpos policiacos de las entidades federativas están lejos de alcanzar los mínimos suficientes de calidad profesional” (De la Barreda, 2013, p. 11).

La asociación civil Causa en Común identificó que, dentro de los ejes del desarrollo policial, la profesionalización es el más consolidado<sup>23</sup>. Sin embargo, encontraron carencias respecto de la implementación efectiva del Programa Rector de Profesionalización, por lo que hace a la formación inicial. Causa en Común (2016, p. 15) detectó que “la gran mayoría de las Policías no tuvo problemas para cumplir con este rubro”. No obstante, se señala que hubo ciertas entidades que presentaron deficiencias en dicho proceso. El criterio para determinar el incumplimiento de los parámetros establecidos a nivel nacional

---

21 La profesionalización es establecida en el artículo 98 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

22 El Artículo 5 fracción XII de la LGSNSP define al Programa Rector de Profesionalización como el conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las Instituciones Policiales.

23 El promedio nacional en materia de profesionalización del Semáforo del Desarrollo Policial, realizado por “Causa en Común”, asignó una calificación de las instituciones policiales a nivel nacional de 8.1, en el que se tomaron en cuenta indicadores relativos a la calidad de las Instalaciones, la existencia de instructores certificados y la implementación de la formación inicial acorde a los criterios establecidos por el SESNSP.

fue la ausencia de la impartición de las 882 horas de capacitación de la formación inicial de policías preventivos. Asimismo, la asociación civil detectó otras problemáticas, tales como: 1) La ausencia de criterios para fijar el monto de las becas que reciben las personas que cursan la formación inicial para policía preventivo y; 2) La inexistencia de un criterio homologado para la impartición de la formación inicial, algunas academias de policía lo llevan a cabo en el esquema de internamiento y otras en un modelo presencial (Causa en Común, 2016,p. 16).

Por lo que hace si bien existen procesos de formación continua y especializada, no se cuenta con información sistematizada que permita explorar cuestiones como el número de cursos que un policía recibe al año (Causa en Común, 2016,p. 13).

De este diagnóstico, se prevé necesario el establecimiento de mecanismos que permitan garantizar la efectividad de la aplicación de los procesos de profesionalización, toda vez que las instituciones policiales enfrentan una debilidad en cuanto a las capacidades técnicas de los agentes policiales, así la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2009,p. 33) ha observado que:

Estos procesos de modernización y profesionalización de las fuerzas policiales en la región deben enfrentar históricas debilidades institucionales. Los cuerpos de policía, en general, no han actualizado la sustancia de su marco doctrinario, más allá de las transformaciones formales que pueden presentarse en esa materia.

Según el PRP, “el carácter profesional de las corporaciones, en su sentido más amplio, hace referencia no sólo al desarrollo de capacidades y a la formación, sino al respaldo

que las instituciones ofrecen a sus elementos para asegurarles, tanto una mejor calidad de vida, como la posibilidad de construir una carrera” (SESNSP, 2014,p. 28).

Con todo, y en atención al objetivo general de esta investigación, es necesario hacer referencia al servicio profesional de carrera policial como una categoría que permite a los agentes policiales contar con estabilidad en el empleo, el desarrollo laboral efectivo al interior de las corporaciones policiales y el acceso a un trabajo digno.

El artículo 78 de la LGSNSP trata sobre el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las Instituciones Policiales.

La aplicación efectiva del servicio profesional de carrera policial constituye una asignatura pendiente en la materialización de los derechos laborales de los agentes policiales, toda vez que la carrera policial no se encuentra implementada. El PRP establece en diagnóstico que, para considerar un avance en la implementación de este sistema, es necesario que las instituciones policiales cuenten un reglamento, un catálogo de puestos, un manual de organización y un manual de procedimientos del servicio profesional de carrera, siendo que, en promedio, en julio de 2014, sólo el 24 por ciento de las entidades federativas había cumplido con el registro de los cuatro instrumentos, el 43 por ciento se encontraba en proceso de revisión y/o actualización, y el 33 por ciento estaba pendiente por cumplir (SESNSP, 2014,p.28).

En suma, la profesionalización y el servicio profesional de carrera policial, demuestran a la fecha una desarticulación, que no permite a los agentes policiales una posibilidad real de acceso a la carrera policial. En ese sentido Marcelo Saín (2009, p. 9) ha observado que:

Las carreras profesionales se han estructurado como sistemas cerrados, estancos y con una impronta no asentada en parámetros de profesionalidad basados en el mérito y el desempeño policial (...) el predominio absoluto de la ocupación de los cargos orgánicos superiores o de dirección por designación discrecional de la cúpula sobre la base del criterio único del grado jerárquico.

#### **D) Certificación como forma de conclusión de la carrera policial Según el artículo 96 de la LGSNSP, la certificación es:**

...el proceso mediante el cual los integrantes de las Instituciones Policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socio-económicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia.

A los efectos de este trabajo de investigación, la certificación cobra especial importancia en

cuanto a la relevancia de las evaluaciones de control de confianza como un requisito de permanencia en las instituciones policiales:

El examen de control de confianza consiste en una evaluación de cuatro partes para determinar si los oficiales están aptos para el servicio. La evaluación incluye una prueba de polígrafo, un examen clínico toxicológico, una evaluación psicológica y una revisión de antecedentes. (Meyer, 2014, p. 11)

A través de la determinación de “no aprobado” se actualiza la separación del empleo público sin responsabilidad para el Estado establecida en la fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional, haciendo una lectura integral con el artículo 59 de la LGSNSP que establece como causal extraordinaria de terminación del servicio profesional de carrera la separación por el incumplimiento de los requisitos de ingreso y permanencia<sup>24</sup> entre los que figura el control de confianza.

En octubre de 2015, el SESNSP reportó que en los ámbitos estatal y municipal se evaluó el control de confianza al 99.63 por ciento de los mandos y operativos del personal de seguridad pública, de los cuales el 9.27 por ciento resultó no aprobado (31,252) y debe estar en proceso de depuración<sup>25</sup>.

De esta manera, se identifica un doble efecto en las instituciones de seguridad pública

---

24 El artículo 88 de la LGSNSP a la letra señala que: La permanencia es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en la presente Ley para continuar en el servicio activo de las Instituciones Policiales. Son requisitos de ingreso y permanencia en las Instituciones Policiales, los siguientes:

A. De Ingreso: (...)

VII. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;

B. De Permanencia: (...)

VI. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;

25 Información publicada por Causa en Común, con datos del SESNSP disponibles en <http://causaencomun.org.mx/wp-content/uploads/2016/02/1510-Gr%C3%A1ficas-evaluaciones-octubre-SSP.pdf>

en materia de control de confianza. En primer término, se busca hacer confiables a las instituciones a través de la implementación de las pruebas de control de confianza; en segundo lugar, se tiene una incertidumbre en cuanto a los derechos laborales de los agentes policiales, al no contar con procedimientos claros respecto de la terminación de la carrera policial por esa causa, se deja a la libre determinación del titular de la institución la procedencia de una indemnización o la simple separación del servicio.

**En ese sentido, Maureen Meyer (2014) expresa que:**

...aunque estas evaluaciones pueden constituir una herramienta importante para extirpar la corrupción, los analistas han expresado preocupación sobre la implementación del Sistema de Control de Confianza y la dependencia excesiva

en este instrumento como un mecanismo para depurar a la policía en México (p. 12).

**Los derechos laborales de los agentes policiales en el marco del concepto de seguridad ciudadana.**

Acorde con los objetivos de la presente investigación, los derechos laborales anteriormente desglosados necesitan ser contrastados a la luz del Informe sobre Seguridad Ciudadana y Derecho Humano de la CIDH, intentando crear marcos de referencia para la consolidación del actual proceso de reforma policial en México, atendiendo la implementación de políticas públicas en el marco de la seguridad ciudadana.

De igual forma, es imprescindible señalar que el informe de la CIDH establece que, en materia de derechos laborales de los agentes policiales, los estados deben considerar en términos generales “el principio de igualdad

<b>Salario</b>	Es “uno de los derechos laborales básicos de los agentes policiales el acceder a una remuneración justa, que le proporcione al agente policial y a su familia el acceso a una vida digna, asimismo establece que deben recibir el pago de un sueldo justo que dignifique el trabajo y atraiga al personal adecuado” (CIDH, 2009, p. 39).
<b>Seguridad social y otras prestaciones</b>	“...una obligación estatal la de prever sistemas de seguridad social que garanticen una adecuada calidad de vida del personal una vez producido el retiro” (CIDH, 2009, p. 39).
<b>Profesionalización y carrera policial</b>	Para alcanzar los fines de la seguridad ciudadana, es fundamental la vigencia de normas que regulen la carrera policial, misma que deberá comprender: Procesos rigurosos de capacitación; Criterios de selectividad de personal rigurosos; Sistema eficaz de promoción; Sanción de excesos; Depuración de elementos corruptos y delictuosos, regulación de los requisitos para cese de la función policial; sistemas de seguridad social que garanticen adecuada calidad de vida al personal en retiro.
<b>Conclusión de Carrera Policial</b>	Establecimiento de procedimientos disciplinarios internos en la legislación, así como que los mismos se lleven a cabo observando las formalidades del procedimiento administrativo, en las que se deben incluir detalladamente las conductas en las que pueden incurrir los agentes policiales en el desarrollo de sus funciones, a fin de transparentar los procedimientos, la identificación adecuada de los organismos competentes, las sanciones a las que se puede hacer acreedor, así como los recursos de impugnación de la determinación.

ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación” (2009). Al respecto, se deduce que cualquier trato diferenciado en el establecimiento de derechos y su materialización resulta un acto de discriminación. En relación a los apartados desglosados con anterioridad, se tiene que la CIDH establece:

### **Conclusiones y recomendaciones De acuerdo a las áreas de oportunidad detectadas, se propone lo siguiente:**

- Establecer estándares mínimos respecto de los derechos laborales de los policías en la norma constitucional, para lo cual se deberá valorar la eliminación de las restricciones expresas en el artículo 123 constitucional, o bien, agregar un apartado “C” a dicho numeral que establezca adecuadamente dichos derechos.
- Establecer un salario mínimo policial acorde a la escala jerárquica que establece la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el riesgo en el trabajo, el tipo de funciones que se realizan y que cubra las necesidades básicas de los agentes policiales y sus familias, que refleje la responsabilidad social de las actividades desarrolladas por los agentes policiales, les permita el desarrollo de un servicio profesional de carrera efectivo y el acceso a una vida digna.
- Tomar en cuenta las condiciones económicas por cada una de las regiones del país, a la hora de determinar el salario mínimo policial.
- Garantizar que los aumentos salariales se integren en el salario base de los agentes policiales, eliminando las asignaciones adicionales –práctica utilizada sobre todo en las policías municipales– que no garantizan su permanencia ni son contabilizadas en el cálculo del monto de prestaciones de seguridad social, así mismo no se garantiza la estabilidad de dichas asignaciones, debido a que los fondos utilizados para éstas provienen en su

mayoría de subsidios federales, cuya ministración puede ser suspendida.

- Continuar desarrollando el proyecto de homologación de las condiciones laborales de los agentes policiales a nivel nacional estableciendo metas a corto, mediano y largo plazo, garantizando que el plan de dignificación de la carrera policial trascienda de ser un plan sexenal a una política pública sólida.
- Establecer un esquema de seguridad social y otras prestaciones que dignifique la labor policial y que contemple un mínimo de prestaciones.
- Generar un mecanismo de seguimiento y evaluación de las actividades de profesionalización de los agentes policiales, que permita hacer eficientes los procesos de capacitación y el fortalecimiento institucional de las corporaciones policiales a nivel nacional.
- Garantizar la implementación del servicio profesional de carrera a nivel nacional, a través del monitoreo de la emisión de los instrumentos básicos del SPC, así como la supervisión de implementación de los procesos, generando información confiable, transparente y publica.
- Garantizar el respeto de los derechos laborales del personal de seguridad pública que sea sujeto a la terminación de la carrera policial, a causa de la no aprobación de las evaluaciones de control de confianza, estableciendo procedimientos de baja transparentes.

Elementos como los ya referidos (salario, prestaciones, carrera policial, certificación) son componentes necesarios para la adopción de una política apegada a los derechos humanos, reformas que tienden hacia la construcción de instituciones públicas cada vez más sólidas. La propuesta reside en, identificar áreas de mejora no solamente a nivel institucional (mejoras en cuanto a los planteamientos estratégicos y organizativos de las corporaciones), sino partiendo de las necesidades (y derechos) de los agentes policiales mismos.



## REFERENCIAS:

**Centro de Colaboración Cívica (2012).**

Reforma Policial en México, Mapa de Actores. México.

**Ciudadanos por una Causa en Común (2015).**

Tenemos la policía que merecemos. Una radiografía de las Policías de las Entidades Federativas. Recuperado de: <http://123probando.com.mx/causaencomun/wpcontent/uploads/2015/11/Presentaci%C3%B3n-Radiograf%C3%ADa-policial-27072015-1.pdf>

**Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2009).**

Informe sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos. Washington, Estados Unidos.

**Dammert, L. (2005).**

Reforma policial en América Latina. Quórum, 12, pp. 53-64.

**Dammert, L. (2007).**

Perspectivas y dilemas de la seguridad ciudadana en América Latina. Ciudadanía y Violencias, Vol. 2.

**De la Barreda, L. (2013).**

Hacia una nueva Policía. Diagnóstico y Propuesta. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

**Frühling, H. (2009).**

Violencia y policía en América Latina. Ciudadanía y Violencias, Vol.7.

**Instituto para la Seguridad y la Democracia, A.C. (Insyde) (2011).**

Cuerpos Policiales y sus derechos laborales. Debate frente a la inseguridad pública. Serie Cuadernos de Trabajo, Número 36, México.

**López Portillo, E. (2000).**

La policía en México: función política y reforma, Inseguridad Pública y Gobernabilidad Democrática: Retos para México y Estados Unidos. México: *Smith Richardson Foundation*.

**Meyer, M. (2014).** La policía en México, muchas reformas pocos avances. México: Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos.

**Sáin, M. (2009).** La reforma policial en América Latina. Una mirada crítica desde el progresismo. Revista Nueva Sociedad, 42.

**Salkind, N. (1999).** Métodos de investigación. México: *Prentice Hall*.

**Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) (2016).**

Resultados del diagnóstico de salarios y prestaciones de policías estatales y municipales del país. Recuperado de: [http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/transparencia/Resultados\\_diagnostico\\_sueldos\\_prestaciones%20Policiales\\_SESNSP.pdf](http://www.secretariadoejecutivo.gob.mx/docs/pdfs/transparencia/Resultados_diagnostico_sueldos_prestaciones%20Policiales_SESNSP.pdf)

--- (2014). Programa Rector de Profesionalización. México.