

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA



RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SALARIOS Y PRESTACIONES DE POLICÍAS ESTATALES Y MUNICIPALES DEL PAÍS

El Diagnóstico de Salarios y Prestaciones de policías estatales y municipales se realizó en cumplimiento a dos acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Pública (CNSP) con el propósito de aportar insumos para generar una propuesta dirigida a mejorar las condiciones de vida y el desarrollo profesional de las y los policías del país.

Acuerdo 06/II-SE/12, numerales 2, 3 y 4:

Con el objeto de garantizar a los policías un proyecto de vida digno, la Secretaría de Gobernación en coordinación con las entidades federativas elaborará 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.

Acuerdo 03/XXXVII/14, numeral 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.



METODOLOGÍA

- El diagnóstico se realizó del 15 de octubre al 31 de diciembre de 2015.
- La metodología para realizar el análisis se define como **cuantitativa descriptiva**; se especifican características y perfiles de los integrantes de las instituciones policiales estatales y municipales.
- Se obtuvo información de las 32 entidades del país y de 500 municipios (264 SUBSEMUN y 236 no SUBSEMUN) en materia de salarios (*mensuales brutos*) y prestaciones de cada uno de los diferentes niveles de la estructura policial.
- Con el fin de garantizar la calidad de la información proporcionada, principalmente en materia de prestaciones, se hizo una **revisión documental aleatoria de recibos de nómina**.
- Se realizó un **análisis estadístico** para describir el estatus de los salarios y prestaciones observados en cada nivel jerárquico a nivel estatal y municipal.
- Con base en información de la **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI 2015**, se realizó un análisis de las principales características de los policías a nivel nacional (escolaridad, estado civil, experiencia laboral, número de hijos, etc.).
- Finalmente, se elaboró un **estudio actuarial** que permitirá proyectar el costo futuro de la remuneración básica policial y de un paquete mínimo de prestaciones .

El estudio comprende una muestra de **243,458 elementos**:

123,778 estatales de las 32 entidades federativas (67.5% respecto al total de la fuerza operativa estatal registrada por el CNI).

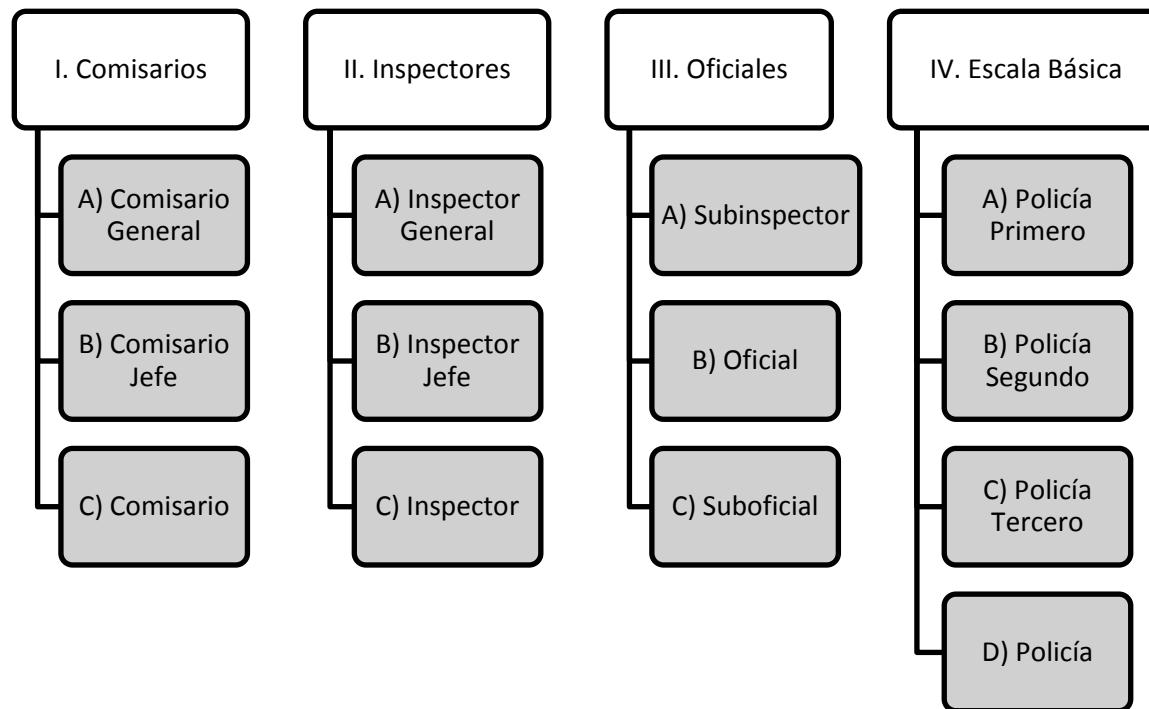
119,680 municipales de 500 municipios: 264 SUBSEMUN* y 236 no SUBSEMUN, que en total representan el 88.4% respecto al estado de fuerza municipal.

*No se consideraron las 16 delegaciones del Distrito Federal, ya que éstas se consideraron en el análisis estatal.



JERARQUIZACIÓN TERCIARIA

- De acuerdo a la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), las Instituciones Policiales establecerán su organización jerárquica considerando al menos las categorías siguientes:



- El artículo 82 de la LGSNSP refiere que las Instituciones Policiales se organizarán bajo un esquema de jerarquización terciaria, cuya célula básica se compondrá invariablemente por tres elementos.
- Con base en las categorías jerárquicas, los titulares de las instituciones municipales, deberán cubrir, al menos, el mando correspondiente al quinto nivel ascendente de organización en la jerarquía (Suboficial).
- Las instituciones estatales y del Distrito Federal deberán satisfacer, como mínimo, el mando correspondiente al octavo grado de organización jerárquica (Inspector).

Para dar cumplimiento a lo que establece la LGSNSP, la organización numérica que debería existir en las corporaciones policiales del país sería la siguiente:

ESTRUCTURA TERCARIA*	Policía	Policía Tercero	Policía Segundo	Policía Primero	Suboficial	Oficial	Sub-inspector	Inspector	Inspector Jefe	Inspector General	Estado de fuerza total
Escuadra	3	1									4
Pelotón	9	3	1								13
Sección	27	9	3	1							40
Compañía	81	27	9	3	1						121
Grupo	243	81	27	9	3	1					364
Agrupamiento	729	243	81	27	9	3	1				1,093
Unidad	2,187	729	243	81	27	9	3	1			3,280
División	6,561	2,187	729	243	81	27	9	3	1		9,841
Coordinación	19,683	6,561	2,187	729	243	81	27	9	3	1	29,524

Estructura municipal ideal de acuerdo a la LGSNSP

Estructura estatal ideal de acuerdo a la LGSNSP

*La organización se retoma del modelo castrense y se utiliza en los ejercicios de concertación para la homologación y reestructuración salarial para mejorar los salarios de los elementos beneficiarios del fondo y el subsidio federales.

Jerarquización terciaria real conforme a la muestra

Jerarquía	Estado de fuerza de la Policía Estatal	Estado de fuerza de la Policía Municipal (SUBSEMUN)	Estado de fuerza de la Policía Municipal (No SUBSEMUN)	Total estado de fuerza	% Sobre el total del estado de fuerza
Policía	71,342	74,249	7,340	152,932	62.82%
Policía Tercero	19,762	22,599	533	42,894	17.62%
Policía Segundo	20,284	8,357	210	28,851	11.85%
Policía Primero	7,528	2,510	234	10,272	4.22%
Suboficial	2,752	1,838	117	4,707	1.93%
Oficial	1,197	761	249	2,207	0.91%
Subinspector	377	138	58	573	0.24%
Inspector	318	58	40	416	0.17%
Inspector Jefe	83	14	15	112	0.05%
Inspector General	86	2	10	98	0.04%
Comisario	49	246	100	395	0.16%
	123,778	110,773	8,907	243,458	100%

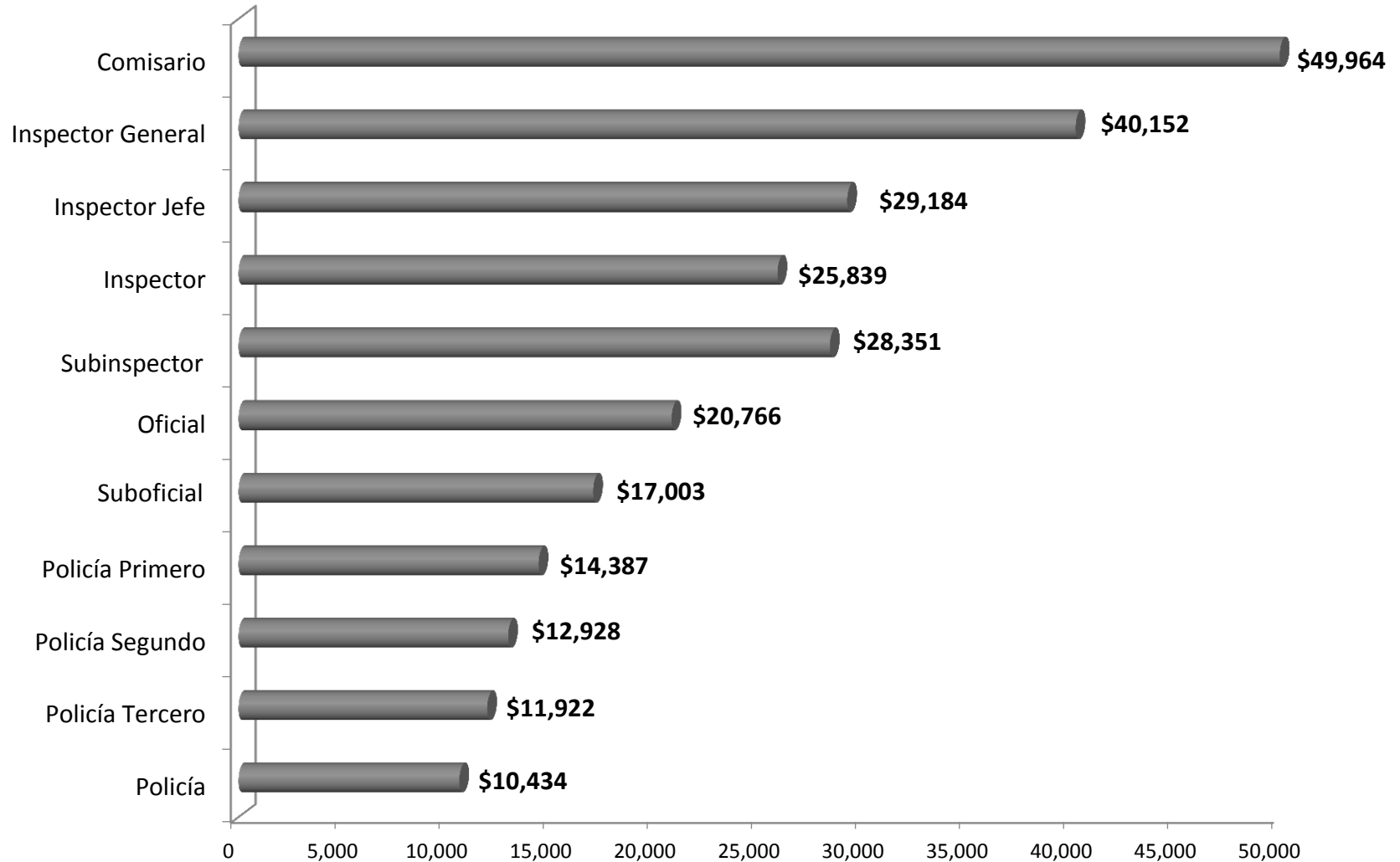
96.51%

1. La estructura operativa de las corporaciones policiales descansa en la estructura básica: Policía, Policía Tercero, Policía Segundo y Policía Primero. El 96.5% de **los policías se encuentran en la escala salarial más baja que es la que corresponde a la estructura jerárquica básica y solo el 3.5%** tiene acceso a los sueldos más altos asociados a la escala de mandos medios y superiores.
2. Al comparar la jerarquización terciaria reportada en la muestra con la establecida en la LGSNSP, se observa que **solo es aplicable a municipios con un estado de fuerza igual o superior a 121 elementos**, ya que como mínimo los municipios deberán alcanzar el quinto nivel en la organización jerárquica, es decir, Suboficial. El 86% de las corporaciones municipales cuentan con menos de 100 elementos.
3. En el caso de las entidades federativas, la misma ley establece que deberán alcanzar como mínimo el octavo grado, es decir, Inspector. Para alcanzar este grado, **se requiere un estado de fuerza de al menos 3,281 elementos**.
4. Al 2015, las entidades y municipios reportaron contar con **395 comisarios y 98 inspectores generales**, lo que implica que cada uno de ellos tendría a su cargo estados de fuerza de al menos **29,524 elementos**, cifra que resulta inalcanzable, ya que sólo 2 entidades del país –México y la Ciudad de México- cuentan con estados de fuerza mayor a ese número.
5. Para alcanzar el nivel jerárquico de Comisario, de acuerdo al ideal establecido en el Programa Rector de Profesionalización se requieren **28 años** de experiencia y para Comisario Jefe **32 años**.

- Lo anterior, muestra la necesidad de **promover una reforma a la jerarquización terciaria** establecida en la LGSNSP, con el fin de garantizar una organización que responda a las necesidades operativas actuales y que no solo se refleje en el tabulador salarial.
- La Reforma implicaría principalmente:
 - **Ajustar el número de grados en la escala básica** para que reflejen la realidad operativa y promuevan la movilidad laboral y los mecanismos de ascensos y promociones, y
 - **Ordenar la estructura de mandos de acuerdo a las funciones que realizan.**



**RESULTADOS
DIAGNÓSTICO DE SALARIOS
Policías Estatales**



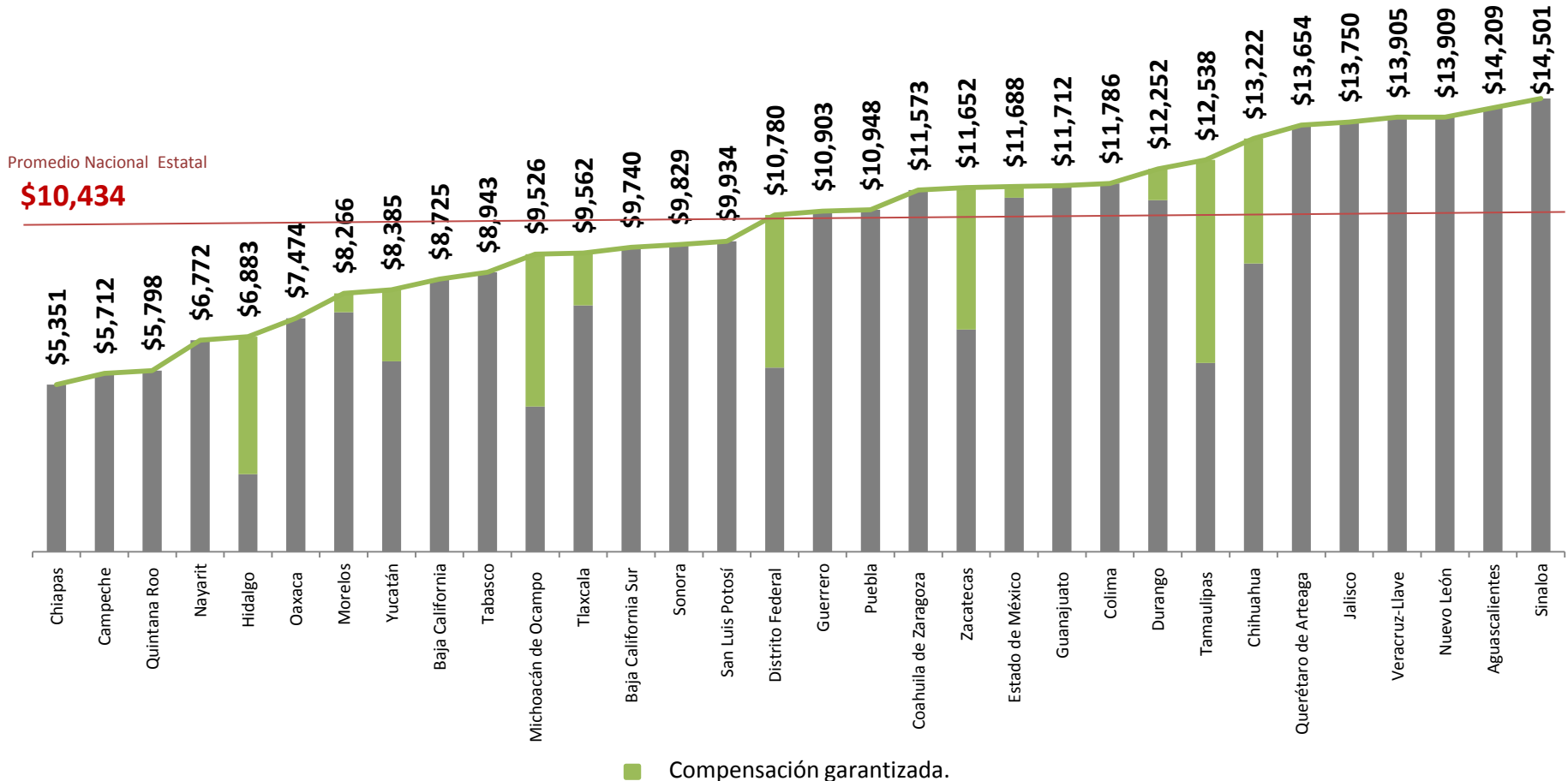
- La **disparidad salarial entre niveles jerárquicos** se acentúa conforme se avanza en el escalafón salarial.
- En la escala básica las diferencias promedio entre grados van del 7.8% al 14.9%.
- En el caso de los mandos medios y superiores la diferencia va del 18.2% al 37.6%.

Escala básica

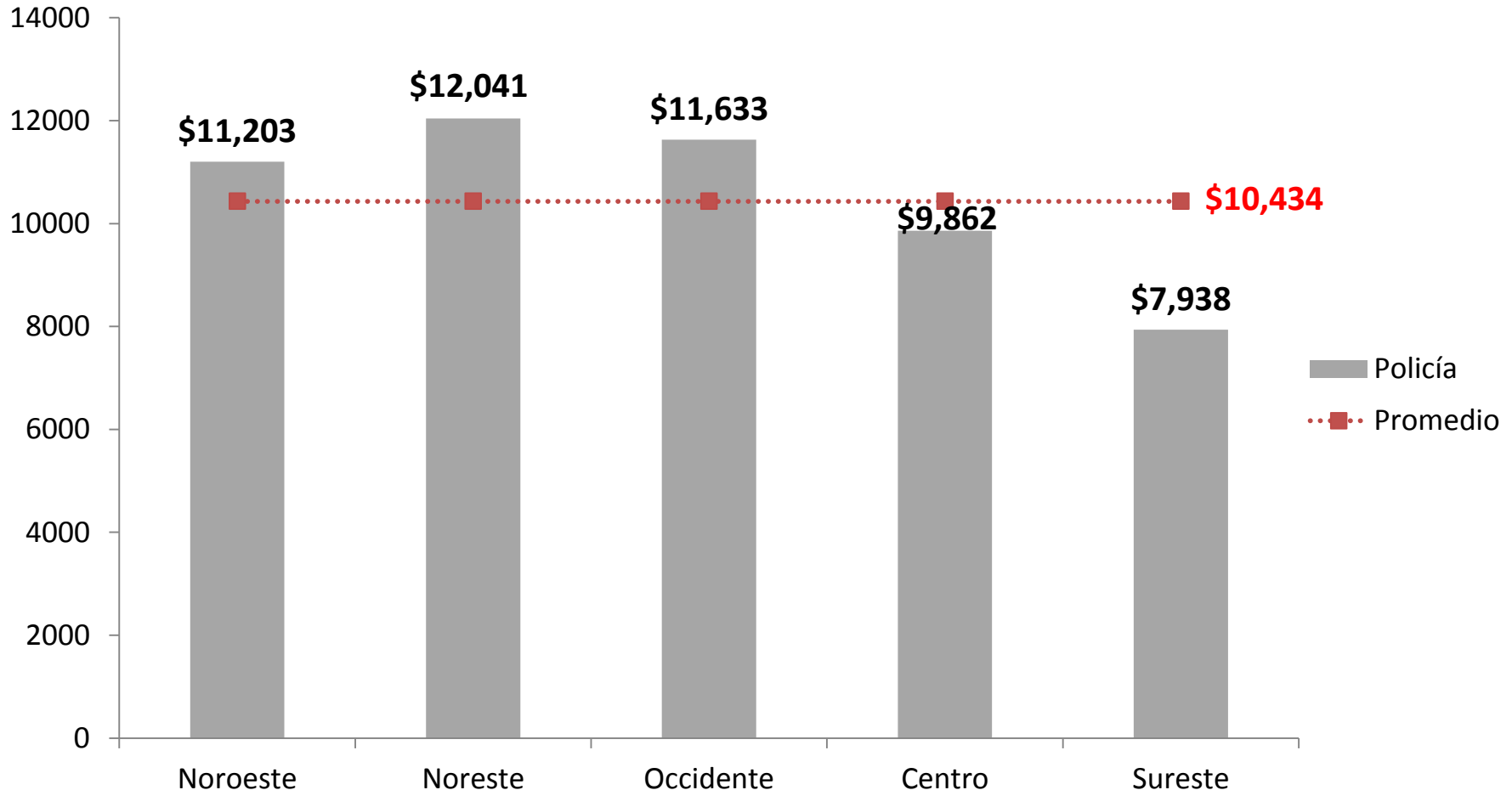
Grado	Sueldo promedio	Diferencia % entre grados
Policía	10,434	-
Policía tercero	11,992	14.9%
Policía segundo	12,928	7.8%
Policía primero	14,387	11.3%
Suboficial	17,003	18.2%
Oficial	20,766	22.1%
Subinspector	28,351	36.5%
Inspector	25,389	-10.4%
Inspector jefe	29,184	14.9%
Inspector general	40,152	37.6%
Comisario	49,964	24.4%

Existe **disparidad en los promedios salariales**.

- La diferencia salarial, considerando sueldo base más compensación garantizada, se ubica en rangos que van desde los \$5,351 hasta los \$14,501, siendo el promedio nacional estatal de \$10,434.
- En 11 entidades del país el salario base se complementa con una compensación garantizada que en algunos casos representa más del 50% del salario total del policía.



- La **Región Sureste**^{1/} tiene los **salarios promedio más bajos**, con un salario 24% menor al promedio nacional que es de 10,434 pesos brutos mensuales.

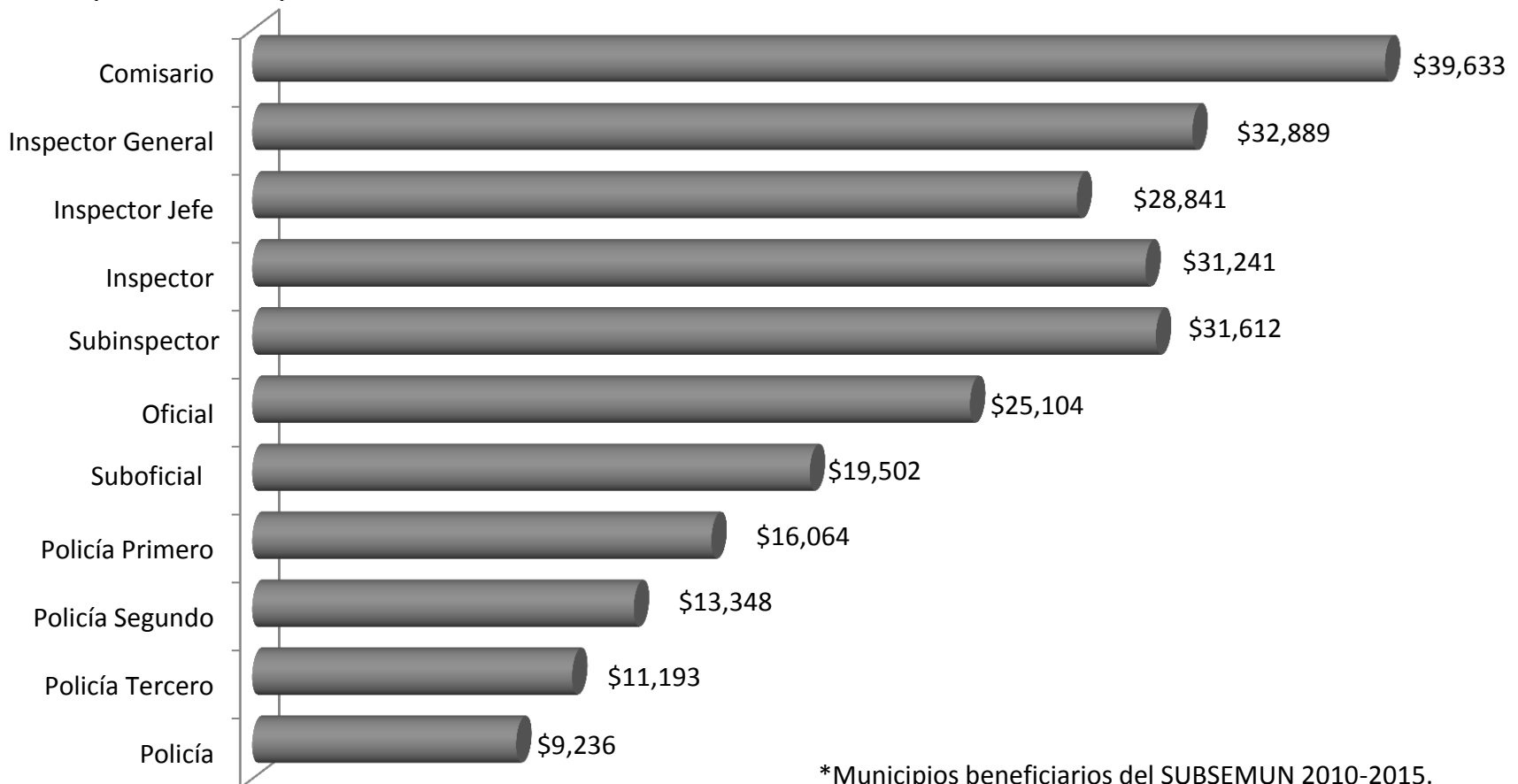


^{1/} Por medio del Acuerdo 12/II-SE/2012 de la Segunda Sesión Extraordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública, celebrada el 17 de diciembre de 2012 se crearon cinco Instancias Regionales de Coordinación de la siguiente forma: **1. Zona Noroeste:** Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa y Sonora; **2. Zona Noreste:** Coahuila, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí y Tamaulipas; **3. Zona Occidente:** Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Zacatecas; **4. Zona Centro:** Distrito Federal, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Puebla y Tlaxcala, y **5. Zona Sureste:** Campeche, Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán



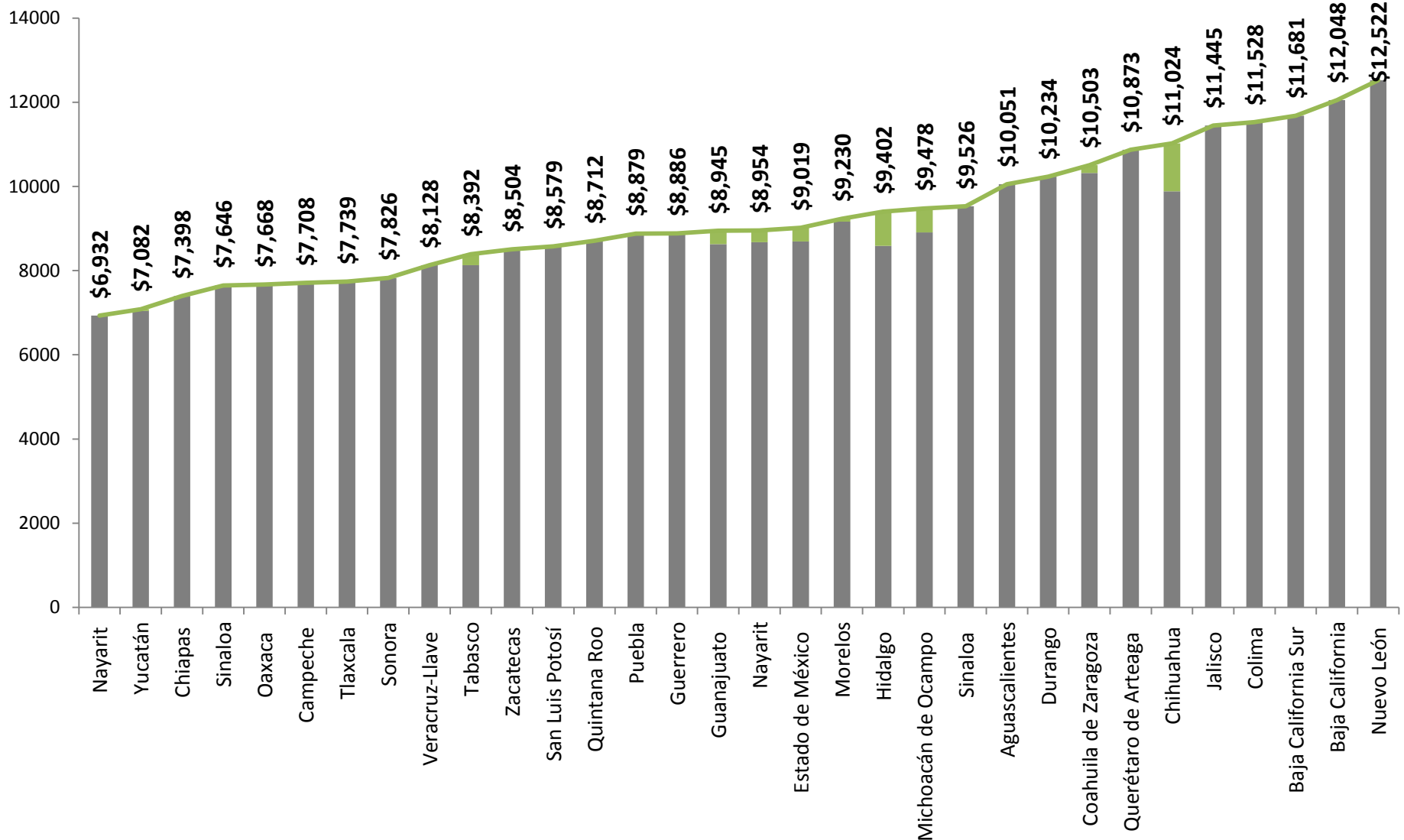
DIAGNÓSTICO DE SALARIOS
Policías Municipales

- En los **municipios que recibieron SUBSEMUN del 2010 al 2015**, se reflejan incrementos promedio de alrededor del 20% por medio de la reestructuración y homologación salarial que el SESNSP implementa como resultado del proceso de concertación con las entidades federativas y municipios.
- Hay **mayor equidad en la pirámide salarial** en los municipios que reciben el subsidio federal respecto a los que no lo reciben.



*Municipios beneficiarios del SUBSEMUN 2010-2015.

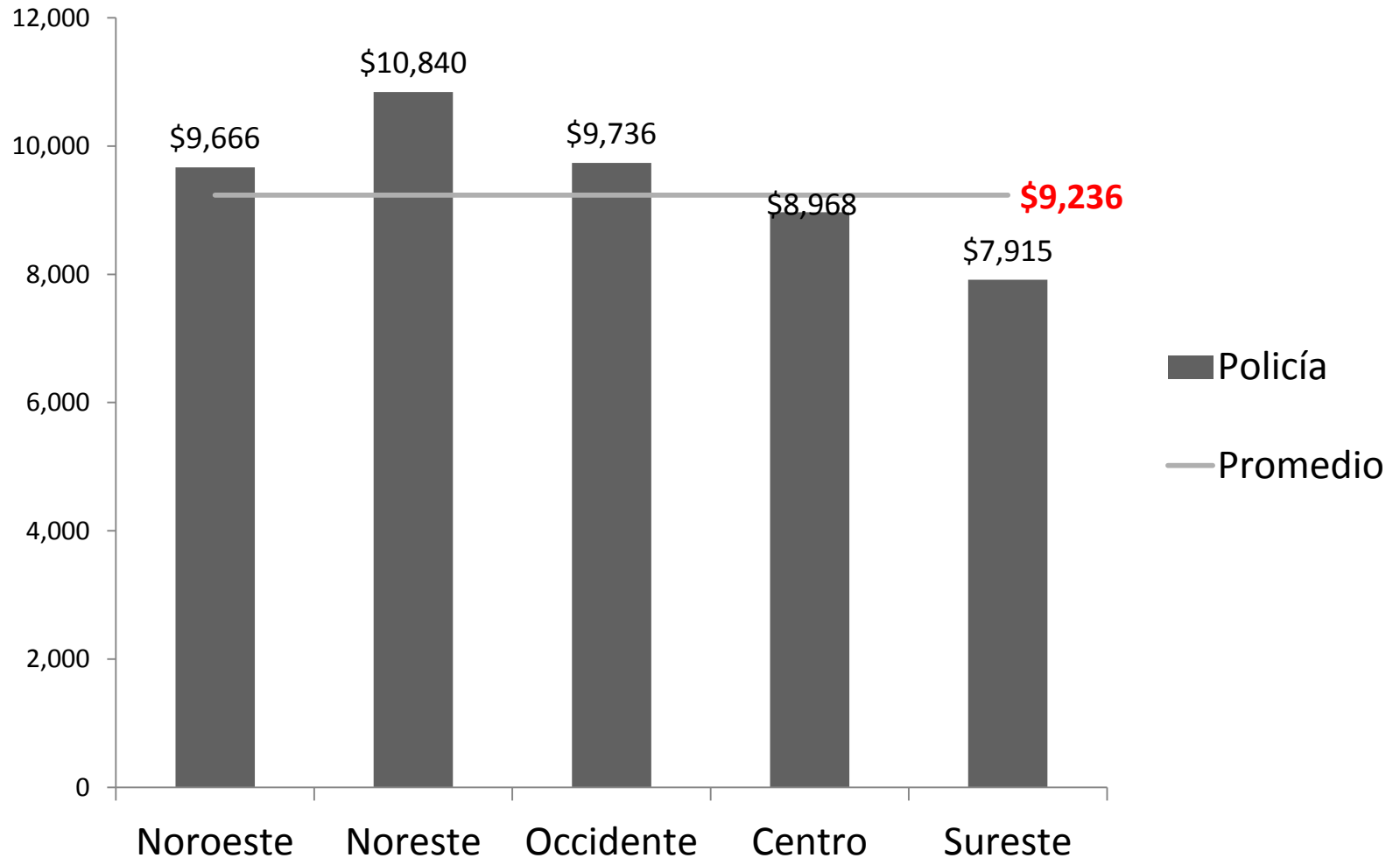
POLICÍA MUNICIPAL SUBSEMUN* Sueldos promedio más bajos por entidad



* 264 municipios beneficiarios del SUBSEMUN 2010-2015.

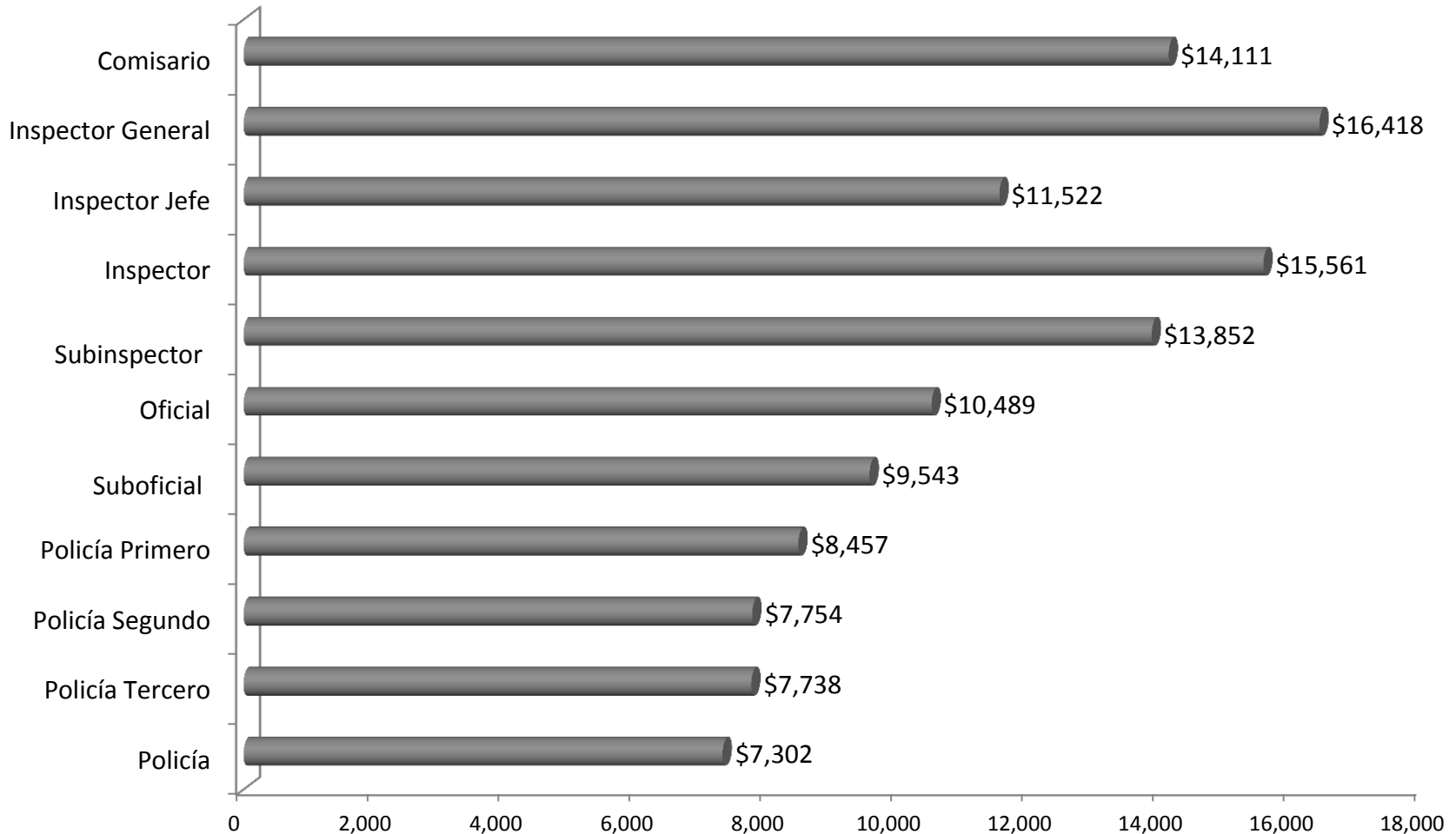
■ 9 entidades utilizan la compensación garantizada como mecanismo para incrementar el salario de los policías municipales.

- La **Región Sureste** tiene el promedio salarial más bajo, el cual es menor en 14.3% respecto al salario promedio en municipios SUBSEMUN que es de 9,236 pesos brutos mensuales.



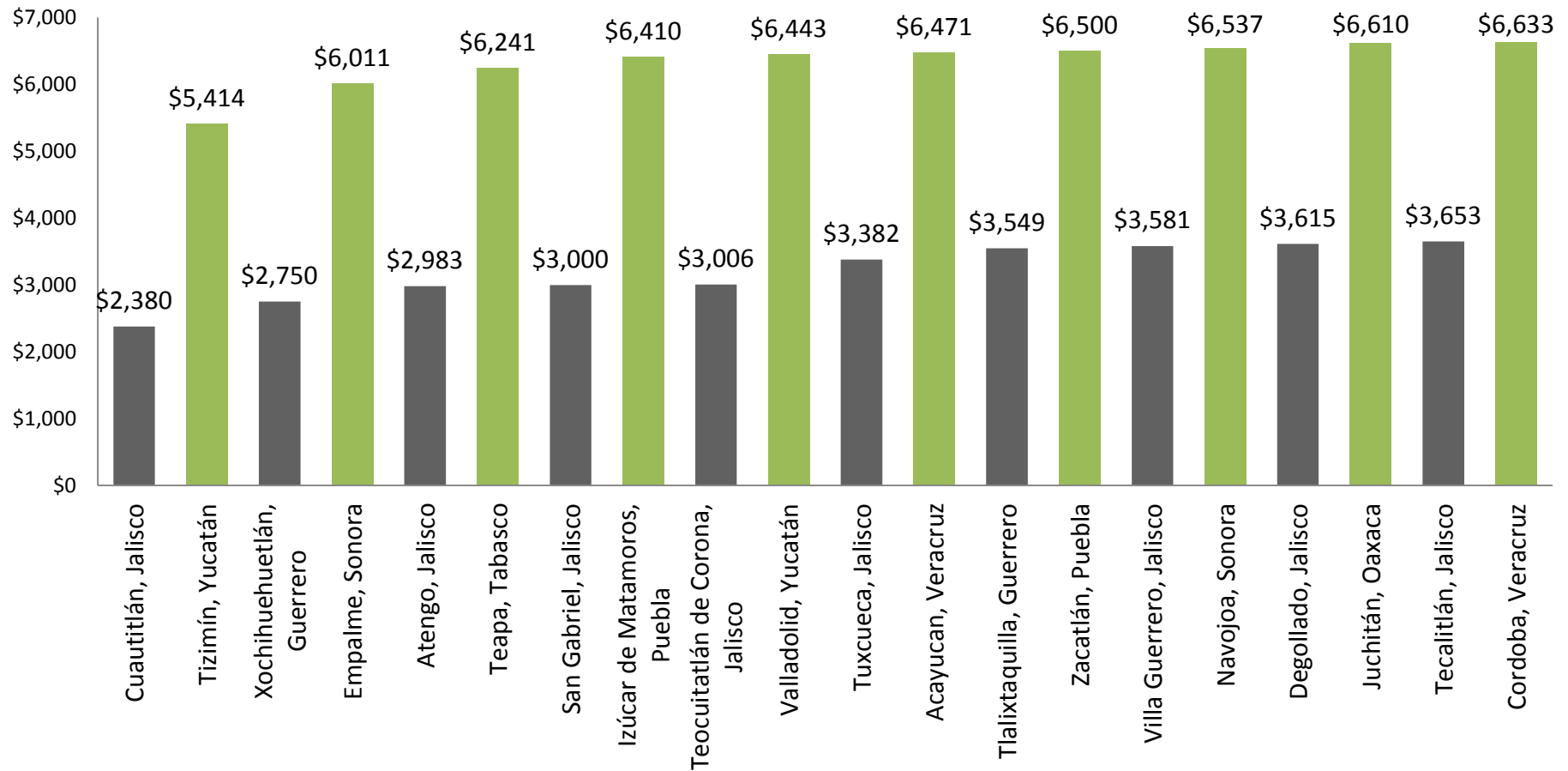
* 264 municipios beneficiarios de SUBSEMUN 2010-2015.

- En los municipios No SUBSEMUN el promedio salarial más bajo es de **7,302** pesos brutos mensuales, mientras que en los municipios SUBSEMUN es de **9,236** pesos brutos mensuales.



*236 Municipios NO SUBSEMUN.

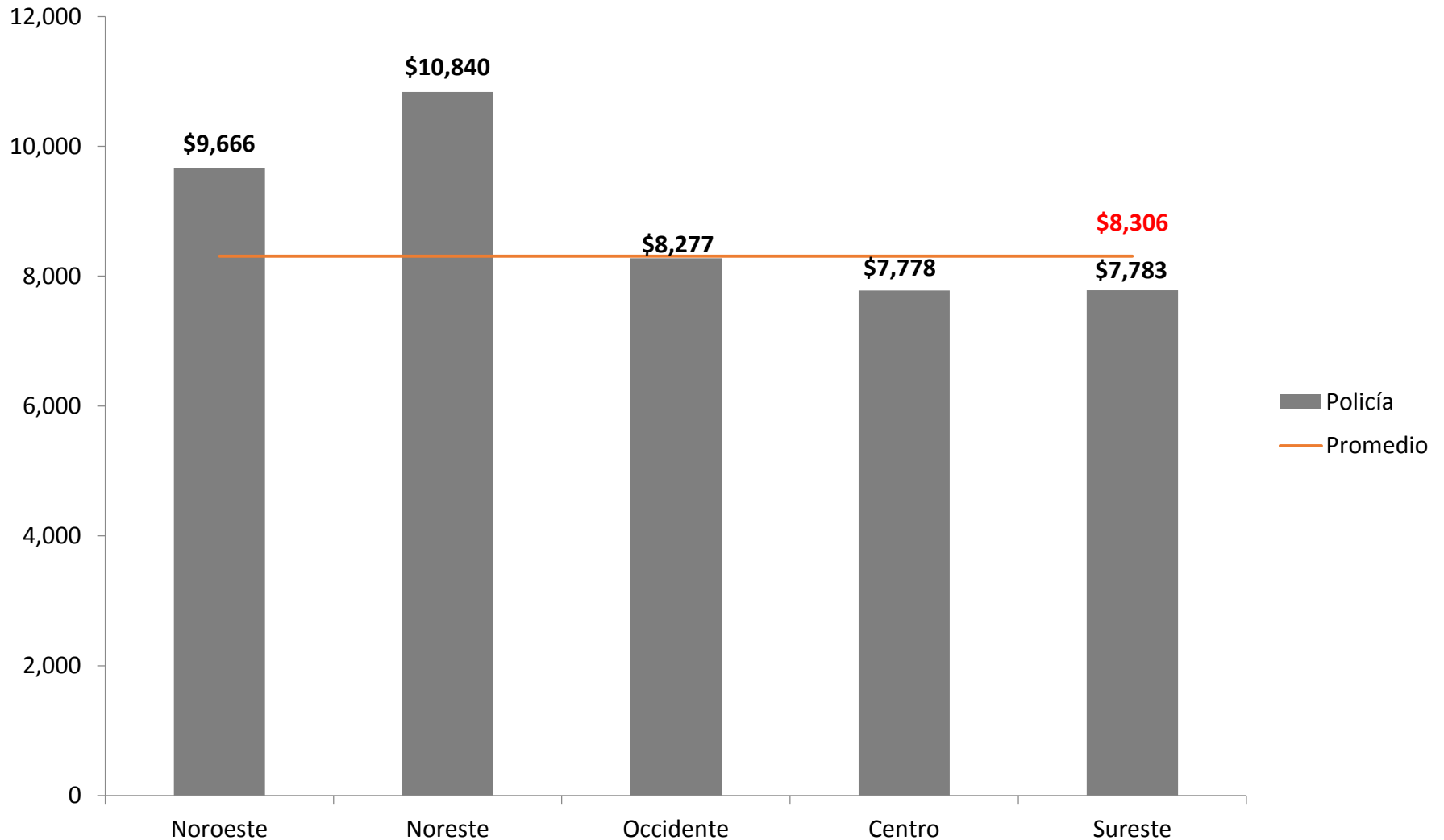
Sueldo más bajos Policías SUBSEMUN y No SUBSEMUN



Nota: Derivado de la diferencia que existió en el suministro de información de los municipios no beneficiados del SUBSEMUN, existe la posibilidad de que se registren sueldos más bajos a los reportados para este diagnóstico.

- Municipios No SUBSEMUN.
- Municipios beneficiarios SUBSEMUN 2010-2015.

- Los policías de las **Regiones Occidente, Centro y Sureste** perciben sueldos inferiores al promedio del total de la muestra (500 municipios).



*Municipios SUBSEMUN y No SUBSEMUN.

1. Existen **11 entidades que utilizan la compensación garantizada** como mecanismo para incrementar el salario de los policías. 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.
2. El 96.5% de la muestra recolectada pertenece a la escala básica, por lo tanto, la determinación de una **retribución básica policial a nivel nacional** deberá **partir de esta escala básica** y reconocer el impacto salarial de dicha medida en toda la pirámide salarial.
3. Mientras que en la escala básica, las diferencias promedio entre grados van del 7.8% al 14.9% en entidades federativas, en el caso de los mandos medios y superiores, esta diferencia entre grados va desde el 18.2% al 37.6%. Por tanto, es recomendable trabajar en una **propuesta que permita homologar las diferencias porcentuales entre grados** para generar una mayor equidad al interior de las corporaciones policiales.
4. El diagnóstico muestra una **diferencia salarial entre regiones**, siendo la Región Sureste la que presenta el promedio más bajo respecto a la media nacional, tanto en sus policías estatales como municipales.

5. El **proceso de homologación y reestructuración salarial** que lleva a cabo el Secretariado Ejecutivo del SNSP ha tenido **impacto positivo** en los municipios beneficiarios del SUBSEMUN, lo que se refleja en salarios más altos. El promedio salarial de municipios SUBSEMUN es de 9,236 pesos brutos mensuales mientras que el de municipios No SUBSEMUN es de 7,302 pesos brutos mensuales.
6. El orden en las nóminas de los **municipios SUBSEMUN** muestra también **mayor equidad en la pirámide salarial** con diferencias promedio de 20% entre grados jerárquicos.
7. La muestra analizada de 236 **municipios No SUBSEMUN** refleja una **disparidad salarial** con rangos que van desde el sueldo más bajo de la muestra localizado en Cuautitlán de García Barragán, Jalisco, donde perciben 2,380 pesos brutos mensuales, al más alto registrado en Tangamandapio, Michoacán, con un salario bruto de 13,781 pesos brutos mensuales.



**DIAGNÓSTICO DE PRESTACIONES
DE POLICÍAS ESTATALES Y MUNICIPALES**

Catálogo de principales prestaciones de los policías estatales y municipales

1. Prima vacacional
2. Despensa/canasta básica
3. Ayuda de transporte
4. Ayuda para útiles escolares
5. Becas para hijos
6. Previsión social múltiple
7. Quinquenio
8. Seguro de vida
9. Seguridad social
10. Seguro de gastos médicos mayores
11. Becas estudios del elemento
12. Acceso a fondo para Vivienda
13. Fondo de retiro
14. Aguinaldo
15. Gastos funerarios
16. Acceso a préstamos personales (a través de instituciones financieras, ISSSTE o IMSS)

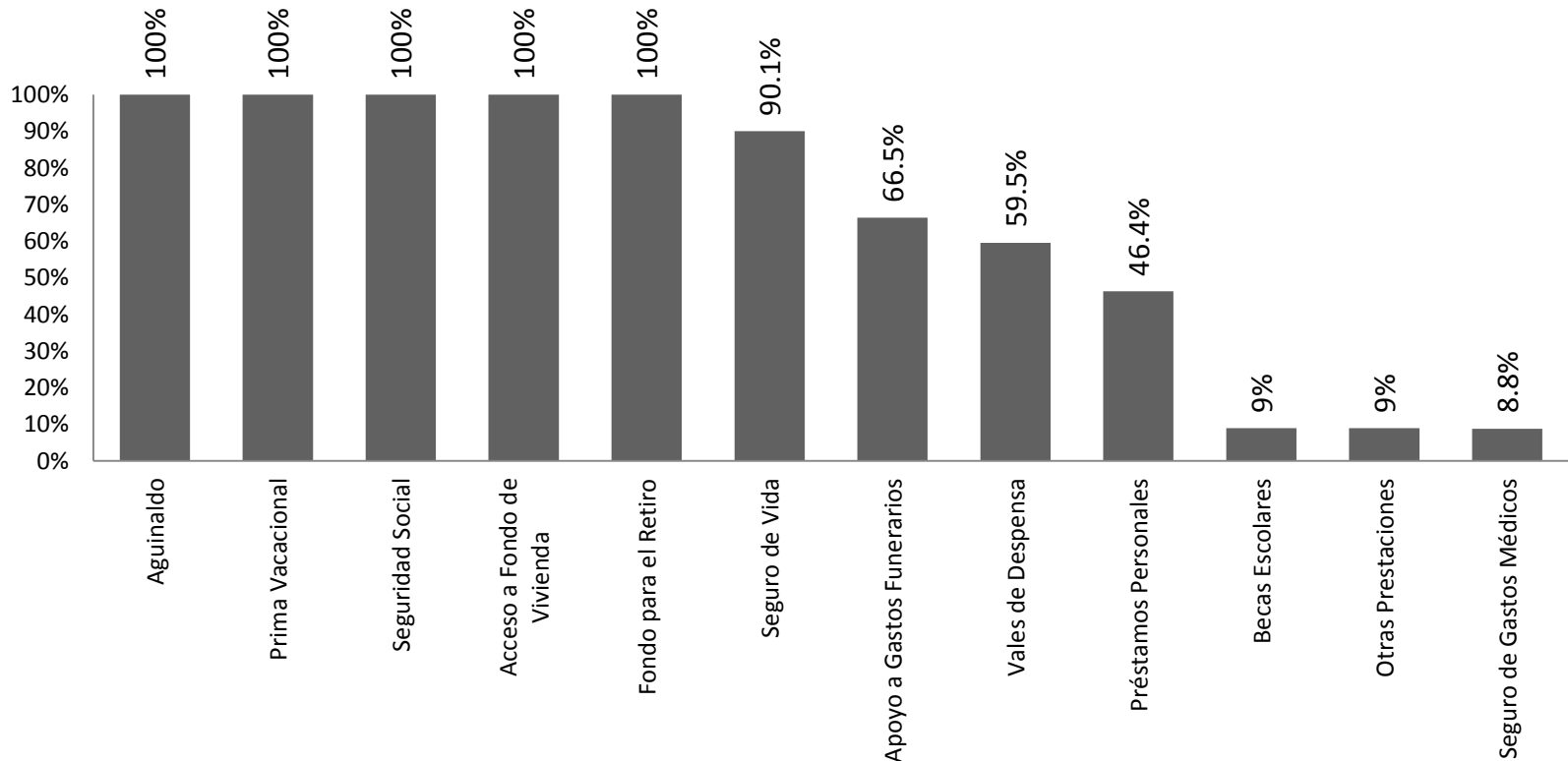
Fuente: Tabla elaborada a partir de la revisión documental de recibos de nómina proporcionados de la muestra.

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*	9%	16.02%	0.19%
Otras Prestaciones	9%	1.77%	3.85%
Seguro de Gastos Médicos*	8.80%	21.08%	6.22%

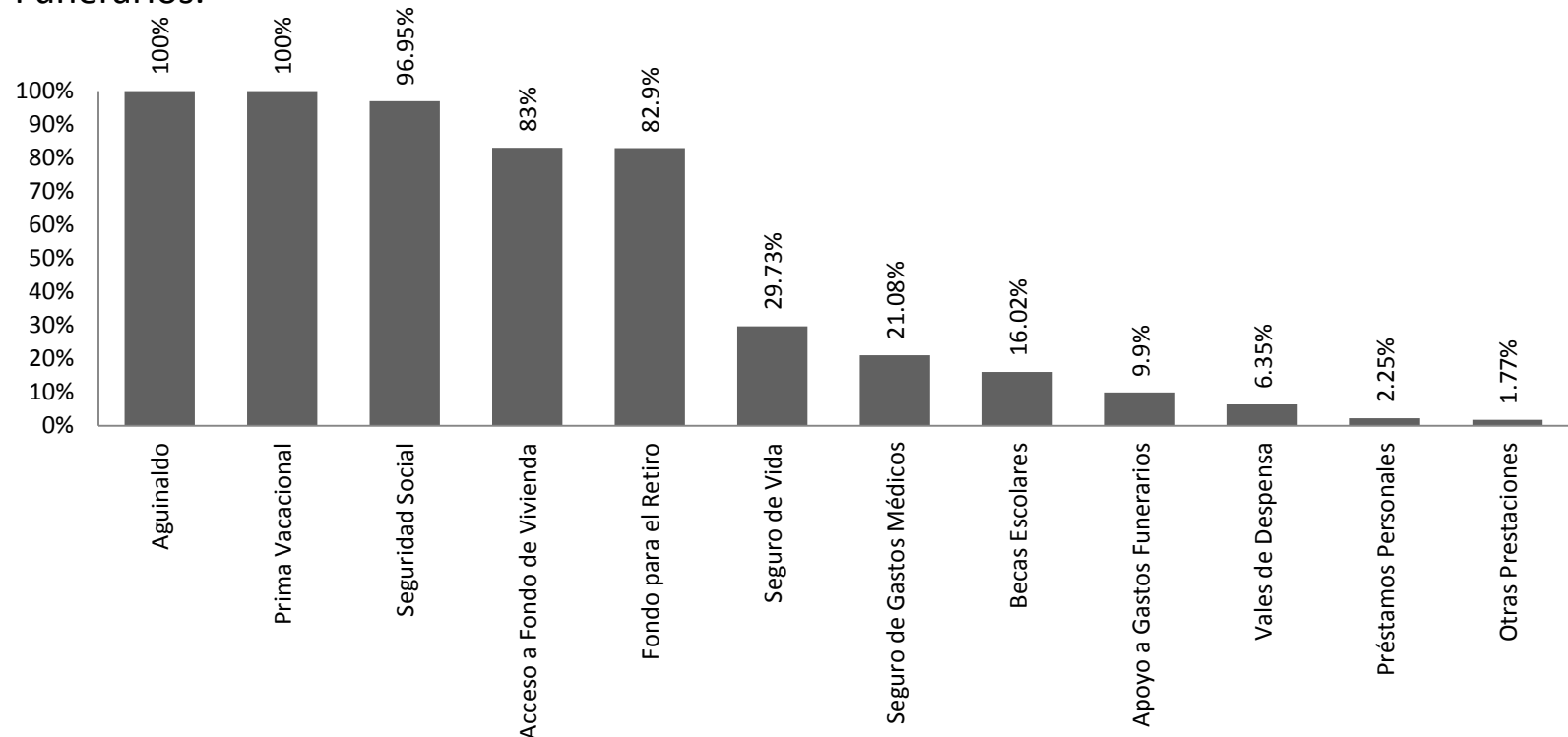
Fuente: Elaborada a partir de la revisión documental de recibos de nómina de los policías estatales y municipales de la muestra.

*Destaca que los municipios beneficiarios SUBSEMUN reflejan un porcentaje mayor de Becas Escolares y de Seguro de Gastos Médicos respecto a los elementos estatales, derivado del fortalecimiento que el Secretariado Ejecutivo dio al Programa de Mejora de las Condiciones Laborales a partir de 2012.

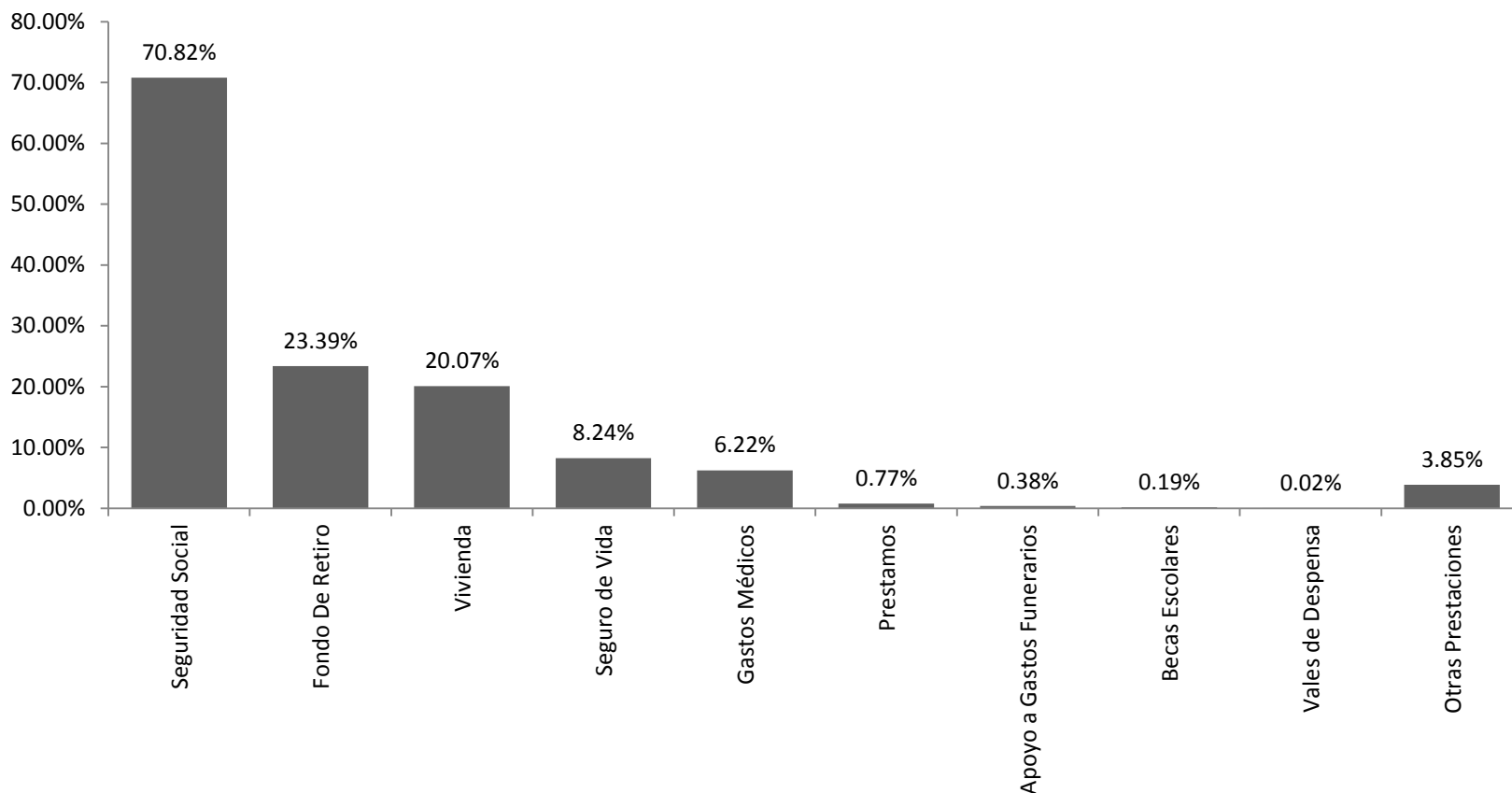
- El 100% de los elementos cuenta con las prestaciones de: **aguinaldo, prima vacacional, seguridad social, acceso a fondo de vivienda y fondo para el retiro.**
- Un menor porcentaje de elementos reciben: **becas escolares (9%)** y **Seguro de Gastos Médicos –adicionales a los que otorga la seguridad social- (8.8%).**



- El **100%** de los elementos de la muestra reciben **aguinaldo** y **prima vacacional**, mientras que el 96.95% recibe seguridad social.
- El 83% de los elementos tiene acceso a Fondo para Vivienda y el 82.9% a Fondo para el Retiro.
- Solo el 29.73% de los elementos recibe, como prestación adicional, Seguro de Vida, el 21.08% Seguro de Gastos Médicos, 16.02% Becas Escolares y el 9.9% Apoyo para Gastos Funerarios.



- El 70.82% de los elementos de la muestra reciben Seguridad Social, mientras que el 23.39% tiene acceso a Fondo para el Retiro y 20.07% Acceso a Fondo para Vivienda.
- Solamente el 8.24% cuenta con Seguro de Vida.



- La seguridad social proporcionada por el **ISSSTE** se compone de las siguientes **coberturas**:

Rama de Seguro	Descripción de Cobertura	Cuota Trabajador	Cuota Patrón	Total
Fondo Médico	Para cubrir los seguros de medicina preventiva, enfermedades, maternidad y los servicios de rehabilitación, física y mental	2.75%	6.75%	9.5%
Préstamos personales	Para cubrir las prestaciones relativas a préstamos a mediano y corto plazo	0.5%	0.5%	1%
Servicios sociales y culturales	Para cubrir los servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil; integrantes del retiro a jubilados y pensionistas; servicios turísticos; promociones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación.	0.5%	0.5%	1%
Seguro de Riesgos de Trabajo	Para cubrir íntegramente el seguro de riesgos de trabajo	0%	0.25%	0.25%
Pensiones y Jubilaciones	Para la prima que se establezca anualmente, conforme a las valuaciones actuariales, para el pago de jubilaciones globales, así como para integrar las reservas correspondientes conforme a lo dispuesto en el artículo 182 de la Ley del ISSSTE	3.5%	3.5%	7%
Administración general	El porcentaje restante se aplicará para cubrir los gastos generales de administración del Instituto y específicos de pensiones, exceptuando los correspondientes al fondo de la vivienda.	0.75%	1.25%	2%
Subtotal sin incluir vivienda		8%	12.75%	20.75%

- La seguridad social proporcionada por el **IMSS**, se compone de las siguientes **coberturas**:

Rama de Seguro	Prestación	Excepciones	Cuota Trabajador	Cuota Patrón	Cuota Fija	Total
Riesgos de trabajo	En especie y dinero		0%	7.59%		7.59%
Enfermedades y maternidad	En especie	Cuota Fija por cada colaborador hasta por tres salarios mínimos generales vigentes (SMGV) en el DF.	0%		0%	0%
		Cuota adicional por la diferencia del Salario Base de Cotización (SBC) y de tres veces el SMGV en el DF	0%	1.1%		1.1%
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios		0.38%	1.05%		1.43%
	En dinero		0.25%	0.7%		0.95%
Invalidez y Vida	En especie y dinero		0.63%	1.75%		2.38%
Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez	Retiro		0%	2%		2%
	Cesantía en edad avanzada y vejez		1.13%	3.15%		4.28%
Guardería y prestaciones sociales			0%	1%		1%
Subtotal sin incluir vivienda			2.38%	18.34%		20.71%

Seguridad Social de los policías estatales y municipales

Prestación	Estatal	Municipal SUBSEMUN
IMSS	5.44%	15.26%
ISSSTE*	78.73%	61.68%
ISSEMYM**	15.83%	16.07%
OTRAS DE SEGURIDAD SOCIAL	0%	3.94%
TOTAL	100%	96.95%

* Algunas entidades federativas cuentan con su propio Instituto de Seguridad Social, clasificadas dentro de esta categoría.

** Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM).

- 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.

→ **Un 3.05% de los policías municipales beneficiarios del subsidio federal no cuenta con algún tipo de seguridad social.**

Acceso a Fondo para el Retiro de los policías estatales y municipales

Prestación	Estatal	Municipal SUBSEMUN
SAR*	95.07%	81.05%
OTROS DE RETIRO	4.93%	1.85%
TOTAL	100%	82.9%

- El 100% de los policías estatales cuenta con acceso a algún Fondo para el Retiro, mientras que a nivel municipal el 82.9% de los policías tiene acceso.

→ **Un 17.1% de los policías municipales beneficiarios del subsidio federal no cuenta con acceso a algún fondo de ahorro para el retiro.**

*El patrón está obligado a aportar el 2% para el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Acceso a Fondo para Vivienda de los policías estatales y municipales

Prestación	Estatal	Municipal SUBSEMUN
INFONAVIT	5.62%	12.04%
FOVISSSTE	48.02%	52.86%
OTROS	46.36%	18.09%
TOTAL	100%	82.99%

- El 100% de los policías estatales tiene acceso a Fondo para Vivienda, mientras que a nivel municipal el 82.99% cuenta con esta prestación.

→ **Un 17.01% de los policías municipales beneficiarios del subsidio federal no cuenta con acceso a algún Fondo para Vivienda.**

- Los montos de **cobertura por concepto de seguro de vida** para los elementos policiales de entidades federativas que cuentan con dicha prestación, **varía desde los 85,000 hasta los 834,289 pesos por evento**.
- En caso de **fallecimiento en activo**, los montos van de los **170,000 a 1,003,331 pesos** por evento.
- En algunas entidades (7 de 11), el monto de seguro de vida es igual al monto otorgado en caso de fallecimiento en activo.

Seguro de vida de los policías estatales

Entidad	Monto seguro de vida	Monto seguro de vida/ fallecimiento en activo
Chihuahua	\$85,000	\$170,000
Puebla	\$120,000	\$240,000
Estado de México	\$200,000	\$200,000
Sinaloa	\$217,510	\$217,510
Tlaxcala	\$330,472	\$660,944
Michoacán de Ocampo	\$378,000	\$378,000
Yucatán	\$453,600	\$453,600
Querétaro de Arteaga	\$491,551	\$491,551
Nayarit	\$500,000	\$500,000
Baja California	\$567,100	\$1,003,331
Veracruz de Ignacio de la Llave	\$834,289	\$834,289

Seguro de vida de los policías municipales

Entidad	Municipio	Monto seguro de vida	Monto seguro de vida/ fallecimiento en activo
Chihuahua	Hidalgo del Parral	\$100,000	\$100,000
Estado de México	Cuautitlán Izcalli	\$100,000	\$200,000
Guanajuato	Abasolo	\$100,000	\$100,000
Jalisco	Tenamaxtlán	\$100,000	\$100,000
Puebla	San Pedro Cholula	\$100,000	\$100,000
Tabasco	Tenosique	\$110,000	\$110,000
Guanajuato	Cortazar	\$130,000	\$130,000
Guanajuato	Villagrán	\$150,000	\$150,000
Zacatecas	Jerez	\$150,000	\$150,000
Estado de México	Nezahualcóyotl	\$200,000	\$200,000
Guanajuato	Pénjamo	\$200,000	\$400,000
Jalisco	Acatlán de Juárez	\$200,000	\$400,000
Jalisco	Cuquío	\$200,000	\$400,000
Jalisco	San Cristóbal de la Barranca	\$200,000	\$400,000
Jalisco	Zapotlanejo	\$200,000	\$400,000
Jalisco	Ixtlahuacán del Río	\$200,000	\$400,000
Chihuahua	Ciudad Juárez	\$206,835	\$413,670
Nuevo León	Apodaca	\$208,333	\$416,667
Estado de México	Tlalnepantla de Baz	\$216,667	\$216,667
Tabasco	Cárdenas	\$220,000	\$330,000
Nuevo León	García	\$225,000	\$225,000
Zacatecas	Fresnillo	\$245,000	\$490,000
Estado de México	Atizapán	\$250,000	\$500,000
Estado de México	Ixtapaluca	\$375,000	\$375,000
Estado de México	Chalco	\$500,000	\$500,000
Estado de México	Texcoco	\$500,000	\$500,000
Aguascalientes	San Francisco de los Romo	\$500,000	\$500,000
Estado de México	Huixquilucan	\$833,300	\$833,330
Quintana Roo	Othón P. Blanco	\$833,330	\$833,330

- Los montos de cobertura por concepto de seguro de vida para los elementos policiales de los municipios que cuentan con dicha prestación, varía desde los 100,000 hasta los 833,330 pesos por evento.
- Los montos son **iguales en caso de fallecimiento en activo** en 17 de 29 municipios de la muestra seleccionada.
- Destaca que en **la mayoría de los municipios, la cobertura oscila entre los 100,000 y 200,000 pesos por evento.**

1. El análisis de las prestaciones que actualmente reciben los policías estatales y municipales SUBSEMUN muestra que **más del 95% de ellos cuenta con Seguridad Social y más del 90% otras prestaciones mínimas como Acceso a Fondo para Vivienda y Fondo de Retiro.**
2. En el caso de los **municipios SUBSEMUN**, solo el 29.7% de los elementos recibe Seguro de Vida adicional al proporcionado por la Seguridad Social, el 21% Seguro de Gastos Médicos menores, 16% Becas Escolares para hijos y el 9.9% Apoyo para Gastos Funerarios.
3. En los **municipios No SUBSEMUN** el 70.82% cuenta con Seguridad Social, 23.39% con Fondo para el Retiro y 20.07% acceso a Fondo para la Vivienda. Solo el 8.24% registra Seguro de Vida adicional al proporcionado mediante Seguridad Social.
4. De las 6 prestaciones básicas establecidas en el Acuerdo 03/XXXVII/14 (*Seguro de Vida, de Gastos Médicos, Becas para hijos de policías, Programa de Vivienda, de Retiro y Apoyos para familias de policías caídos en cumplimiento del deber*), **los municipios no reflejan prestaciones que consideren apoyo para familias de policías caídos en cumplimiento del deber.**



**COSTO ESTIMADO DE LA NÓMINA POLICIAL
ESTATAL Y MUNICIPAL**

- Considerando el Estado de Fuerza registrado por el CNI a septiembre de 2015, de 318,506 elementos estatales y municipales operativos, se estima que el costo de la nómina de dichos elementos equivale a un monto de **42,149 MDP anuales en sueldos** y de **16,305 MDP en prestaciones**, para un total de **58,454 MDP** anuales.

Costo Anual Estimado de la Nómina Policial

Polici�a	Estado de Fuerza	Costo Anual Sueldos (MDP)	Costo Anual Prestaciones (MDP)	Total (MDP)
Estatal	183,420	25,968	10,603	36,571
Municipios SUBSEMUN	110,773	13,941	5,252	19,193
Municipios No SUBSEMUN	24,313	2,239	450	2,690
Total	318,506	42,149	16,305	58,454

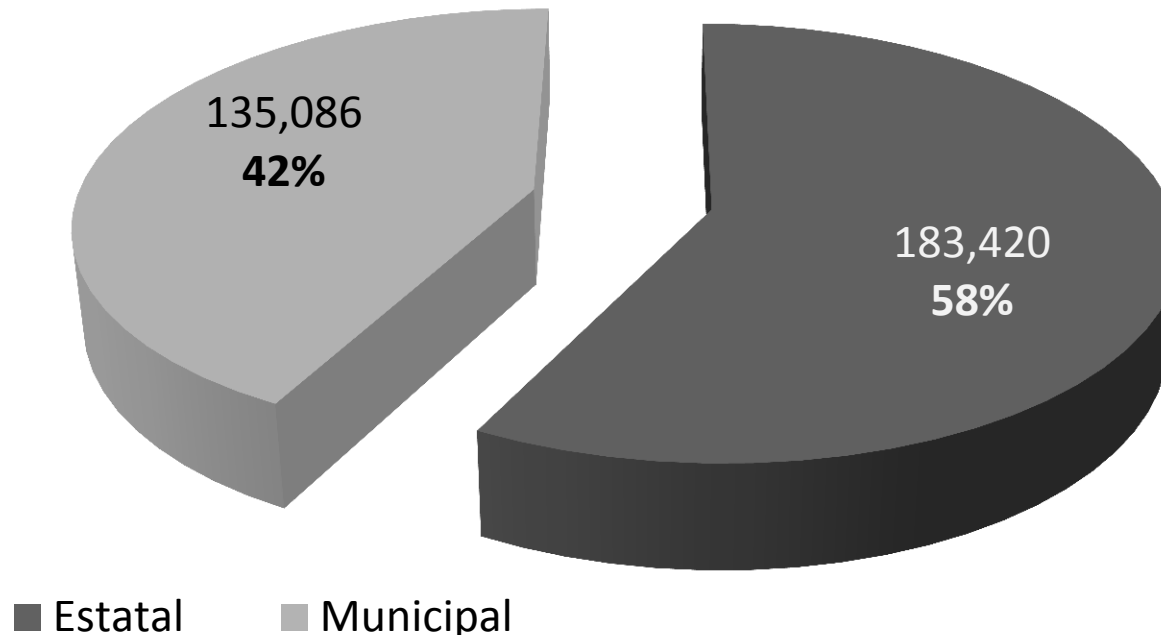


**RADIOGRAFÍA DE LA POLICÍA
ESTATAL Y MUNICIPAL**

De acuerdo al Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, a septiembre de 2015, se registraron **318,506 elementos operativos**:

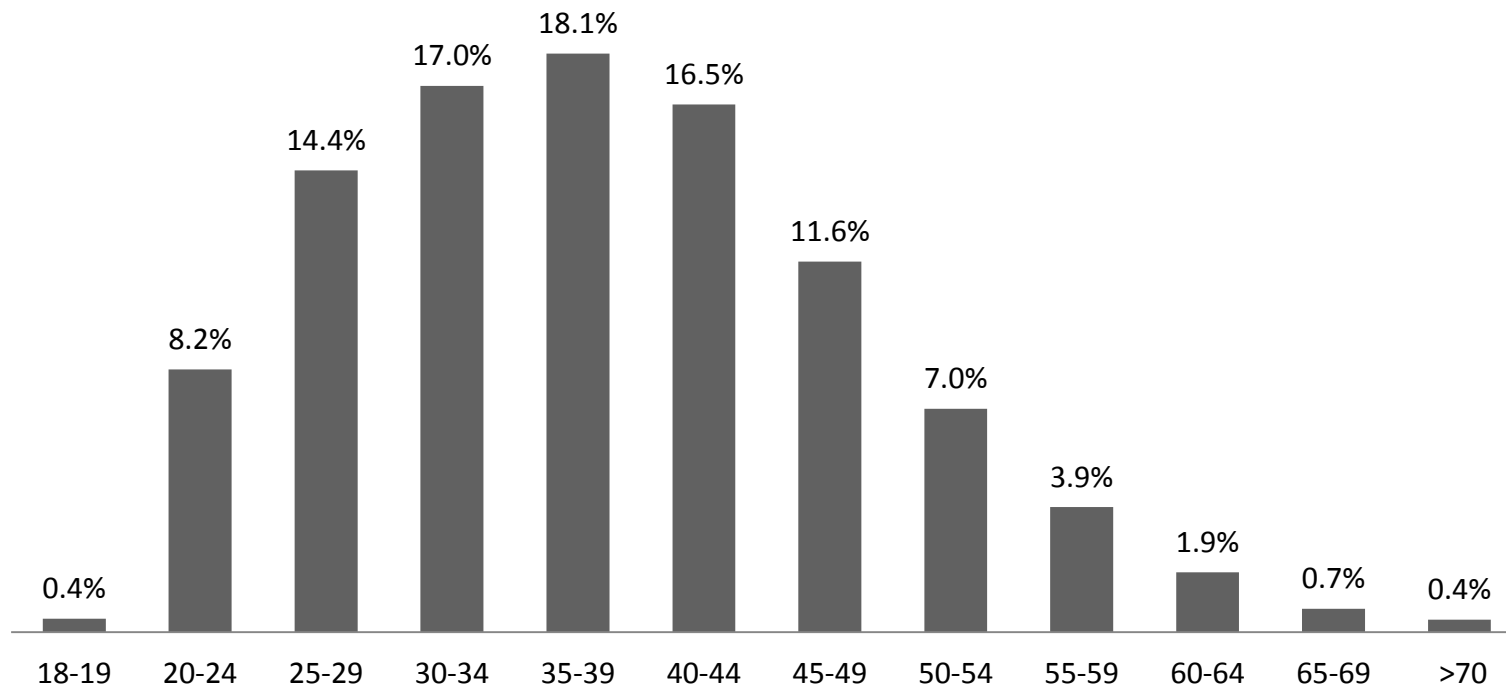
- 183,420 policías estatales (58%), y
- 135,086 policías municipales (42%).

Estado de Fuerza Estatal y Municipal



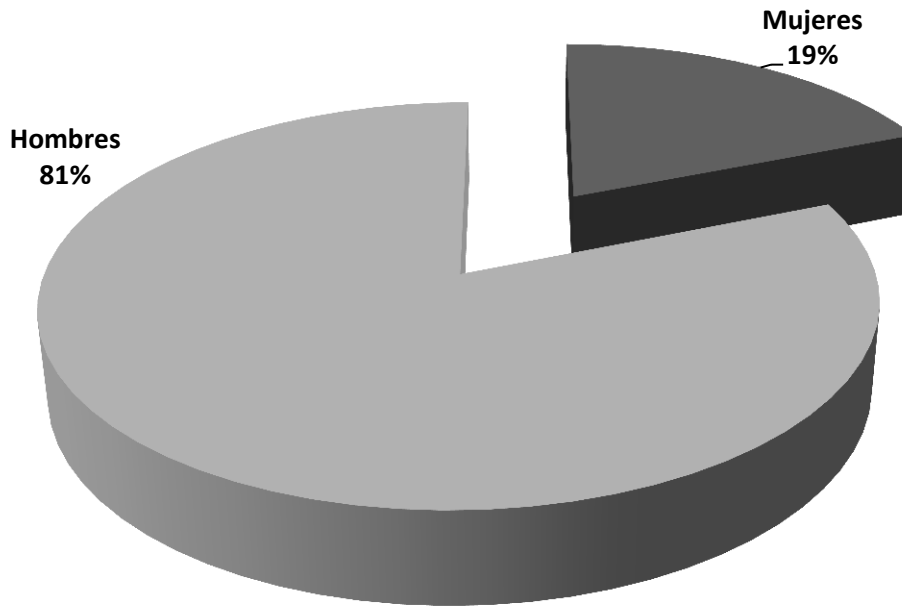
- El **51.6%** de los elementos de las corporaciones estatales y municipales tienen entre **30 y 44 años**.
- El **rango de edad más numeroso** oscila entre **35 y 39 años** y representa el **18.1%** del total del Estado de Fuerza.
- El **25.5%** tiene más de 45 años de edad, de los cuales 6.9% son mayores de 55 años.
- El **8.6%** tiene entre 18 y 24 años de edad.

Rango de edad de los elementos de las corporaciones estatales y municipales



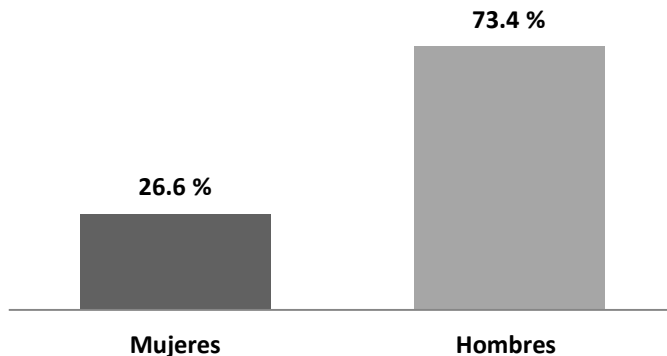
Fuente: Centro Nacional de Información (CNI), con corte al 30 de septiembre de 2015.

Elementos estatales y municipales

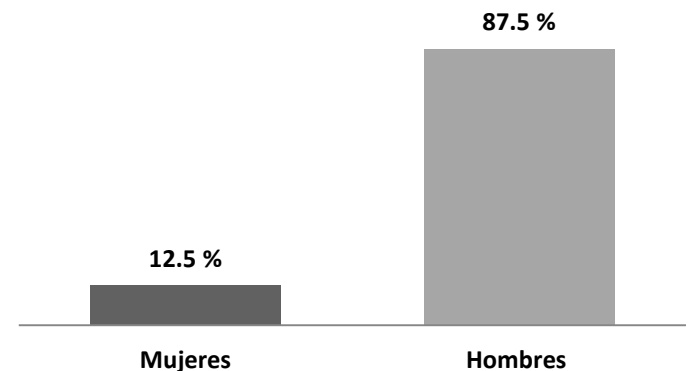


- 19% del Estado de Fuerza a nivel nacional son mujeres.
 - **26.6%** de los policías **estatales** son mujeres y a nivel **municipal** el **12.5%**.

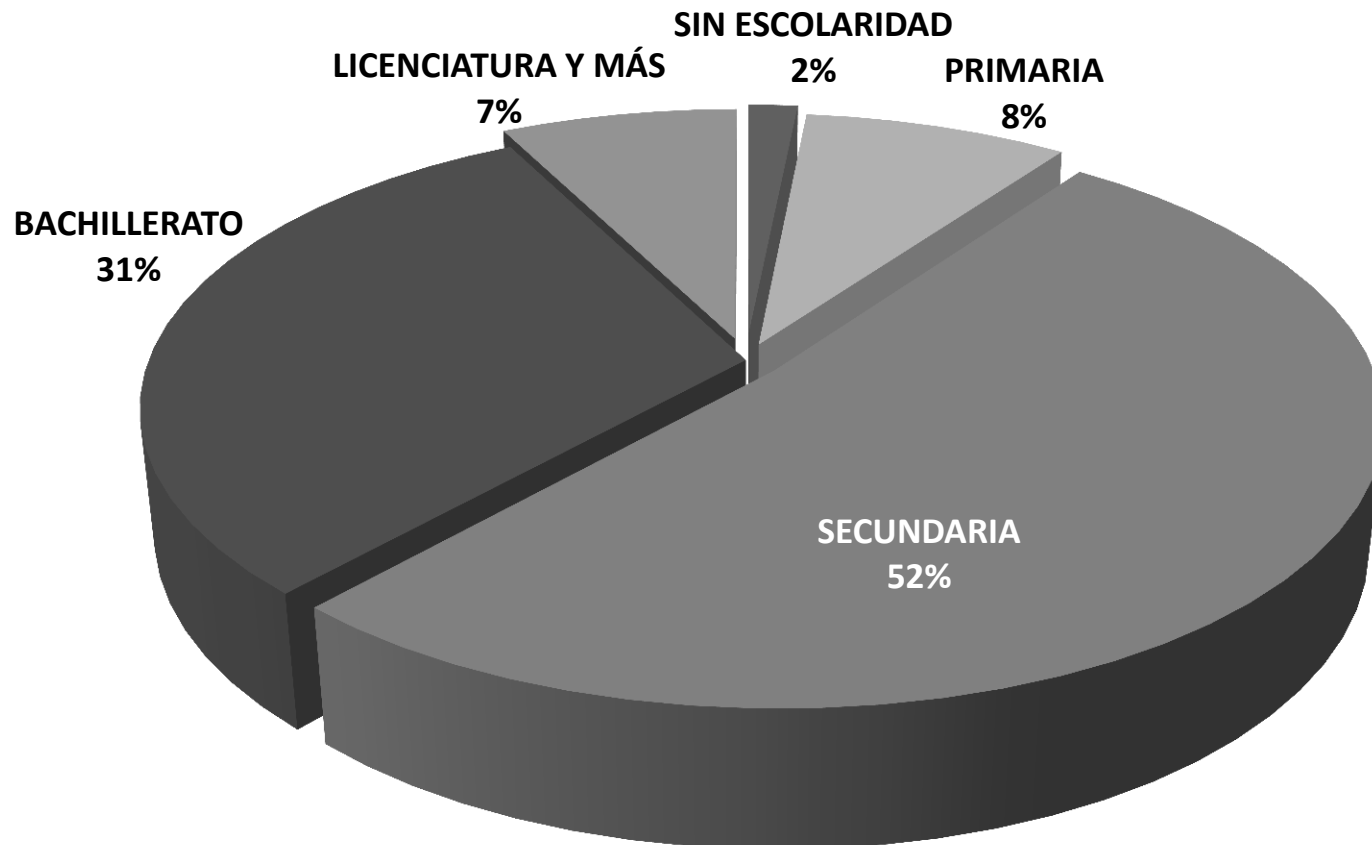
Policía Estatal



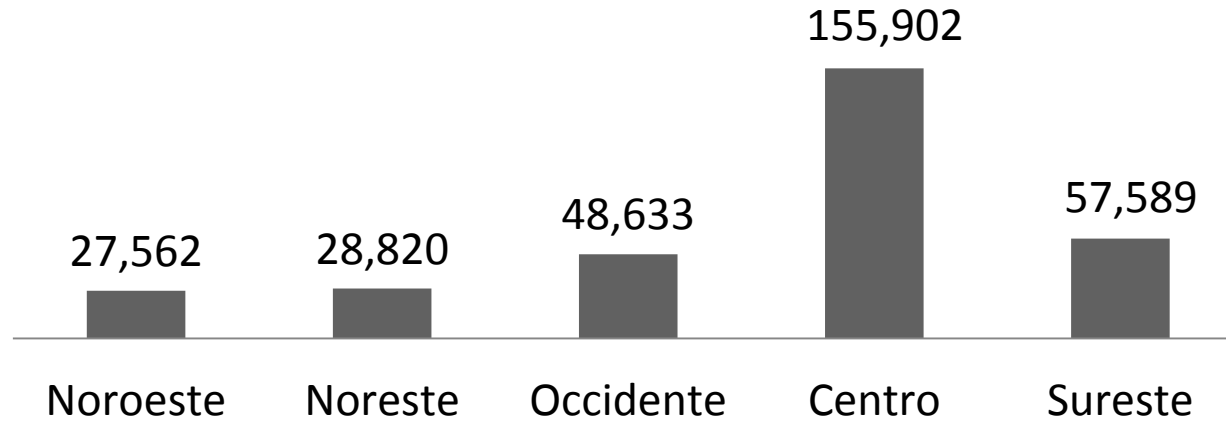
Policía Municipal



- La escolaridad promedio del Estado de Fuerza estatal y municipal es de 10.7 años



Fuente: Centro Nacional de Información (CNI), Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.
Corte al 30 de septiembre de 2015.



Jerarquía	Centro	Sureste	Occidente	Noroeste	Noreste	Suma
Policía	36.41%	22.40%	19.06%	12.61%	9.52%	100%
Policía Tercero	30.70%	23.79%	20.05%	12.24%	13.22%	100%
Policía Segundo	63.22%	13.64%	11.82%	5.97%	5.35%	100%
Policía Primero	65.06%	12.31%	10.53%	5.55%	6.55%	100%
Suboficial	45.39%	10.89%	31.42%	4.74%	7.56%	100%
Oficial	35.11%	12.91%	31.49%	13.05%	7.44%	100%
Subinspector	31.41%	37.70%	18.50%	1.40%	10.99%	100%
Inspector	25.90%	35.97%	35.01%	0.24%	2.88%	100%
Inspector Jefe	41.71%	21.30%	19.52%	5.94%	11.54%	100%
Inspector General	62.24%	25.51%	9.18%	0.00%	3.07%	100%
Comisario	38.21%	19.26%	24.42%	8.62%	9.49%	100%
TOTAL	43.22%	21.42%	21.00%	6.40%	7.96%	100%

Fuente: Centro Nacional de Información del SESNSP, con base en el RNPSP

Otros datos relevantes de los elementos policiales estatales y municipales son:

- El **78%** es casado o vive con su pareja;
- Más del **65%** de los policías son jefes o jefas de familia;
- El hogar de un policía tiene en promedio 4.5 integrantes y se registran dos integrantes que son dependientes económicos, razón similar a la de la *Población Económicamente Activa*;
- Entre las **carreras técnicas** con secundaria terminada que han cursado los policías, destacan:
 - ✓ Reparación de vehículos de motor;
 - ✓ Ciencias de la Computación, y
 - ✓ Enfermería.
- En materia de **estudios superiores**, destacan las carreras de **Derecho y Criminología**;
- Solo el 5.3% de los policías continúa estudiando;
- La experiencia laboral promedio de los elementos policiales es de 6 años;
- El porcentaje de elementos de la policía que se encuentran buscando otro empleo es de 1%.



Mtro. Álvaro Vizcaíno Zamora
Secretario Ejecutivo del SNSP

Mayo 2016