

El trabajo digno como derecho humano: desafíos para su garantía en la policía de Morelos

Decent Work as a Human Right: Challenges for the Police in the State of Morelos

Le travail décent comme droit humain: défis pour la police dans l'état de Morelos

Alan Almeralla

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México

 <https://orcid.org/0000-0002-7859-3075>

Correo electrónico: alan.almeralla@uaem.edu.mx

Recibido: 2 de mayo de 2025

Aceptado: 16 de julio de 2025

Publicado: 10 de diciembre de 2025

DOI: <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.42.20149>

RESUMEN: El artículo analiza los desafíos estructurales que enfrentan los policías del estado de Morelos para acceder a condiciones de trabajo digno, consideradas como un componente esencial de los derechos humanos laborales. A partir de un enfoque cualitativo, se realiza un análisis normativo y se complementa con testimonios de policías estatales y municipales, con el objetivo de identificar la brecha existente entre los marcos legales y la realidad cotidiana que viven los agentes en el ejercicio de sus funciones. Los hallazgos evidencian una profunda desconexión entre lo que establecen las leyes en materia de seguridad social y las condiciones reales de trabajo que enfrentan los policías en la entidad. Se concluye que garantizar el derecho al trabajo digno para los cuerpos policiales no sólo constituye una deuda histórica, sino también un elemento necesario para fortalecer la legitimidad institucional, mejorar la seguridad pública y dignificar una labor clave para el funcionamiento del Estado de derecho.

Palabras clave: trabajo digno; derechos humanos laborales; agentes policiales; condiciones laborales; seguridad pública.

ABSTRACT: This article analyzes the structural challenges faced by police officers in the state of Morelos in accessing decent working conditions, considered

a fundamental component of labor-related human rights. Using a qualitative approach, the study combines a normative analysis with testimonies from state and municipal police officers, aiming to identify the gap between legal frameworks and the everyday realities experienced by law enforcement agents. Findings reveal a significant disconnect between what the laws establish—particularly in terms of social security—and the actual working conditions faced by officers in the region. The article concludes that ensuring the right to decent work for police personnel is not only a historical debt, but also a necessary step toward strengthening institutional legitimacy, improving public security, and dignifying a profession that is vital to the proper functioning of the rule of law.

Keywords: decent work; labor human rights; police officers; working conditions; public security.

RÉSUMÉ: Cet article analyse les défis structurels auxquels sont confrontés les policiers de l'État de Morelos pour accéder à des conditions de travail décentes, considérées comme un élément fondamental des droits humains liés au travail. À partir d'une approche qualitative, l'étude combine une analyse normative avec des témoignages de policiers municipaux et étatiques, dans le but d'identifier l'écart entre les cadres juridiques existants et la réalité quotidienne des agents. Les résultats révèlent une profonde déconnexion entre les dispositions légales — notamment en matière de sécurité sociale — et les conditions de travail effectives auxquelles font face les policiers dans cette entité. L'article conclut que garantir le droit à un travail décent pour les forces de police constitue non seulement une dette historique, mais aussi une condition essentielle pour renforcer la légitimité institutionnelle, améliorer la sécurité publique et revaloriser une profession clé pour le bon fonctionnement de l'État de droit.

Mots-clés: travail décent; droits humains liés au travail; agents de police; conditions de travail; sécurité publique.

I. Introducción

El trabajo digno constituye un principio fundamental de los derechos laborales y humanos, reconocido en diversos instrumentos internacionales y marcos normativos nacionales.¹ Su garantía contempla el acceso a condiciones labora-

¹ *Cfr.* Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>; Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindi-*

les justas, seguridad social, una remuneración adecuada y, de manera central, el respeto a la dignidad² de las personas trabajadoras. En otras palabras, establece que toda persona, sin distinción, tiene derecho a desempeñar su labor en condiciones que le permitan una vida digna y una calidad de vida adecuada.³ Este principio adquiere una relevancia particular cuando se refiere a los policías, quienes, como actores fundamentales en la preservación del orden y la seguridad pública, deben ser considerados en el marco de este derecho. La labor policial, esencial para el bienestar colectivo, requiere que los agentes desempeñen sus funciones en un entorno que no sólo promueva su bienestar físico y psicológico, sino que también respete su dignidad y les brinde los incentivos necesarios para cumplir eficazmente con su misión en la sociedad.

Sin embargo, la realidad dista mucho de lo establecido en los marcos legales. A pesar de la importancia de su profesión, las corporaciones policiales mexicanas carecen de condiciones laborales que reflejen la complejidad de sus funciones. De acuerdo con datos de México Evalúa, al menos el 50 % de las y los policías a nivel nacional reciben únicamente cuatro beneficios laborales: bono

cación, 1948, núm. 87, 1948. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087; Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949, núm. 98, 1949. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098; Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la política del empleo*, 1964, núm. 122, 1970. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122; Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>; Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

² Habermas argumenta que la “dignidad humana” no es un término clasificatorio adoptado con posterioridad, como si ocultara una pluralidad de fenómenos diversos, sino que constituye la fuente moral de la que se nutren los contenidos de todos los derechos fundamentales. En su concepción, la dignidad no actúa como un concepto accesorio o decorativo dentro del orden jurídico, sino como el núcleo ético que justifica la universalidad y la indivisibilidad de los derechos humanos. Desde esta perspectiva, todos los derechos fundamentales derivan su legitimidad del reconocimiento igualitario de la dignidad de cada persona, constituyendo así el principio normativo sobre el que se construye un orden democrático y pluralista.

³ Neptalí, Abel, Soriano Balderas, “El trabajo digno: un desafío jurídico para los trabajadores en la economía informal”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, vol. 21, núm. 40, 2025, pp. 205-225. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.19257>

anual, vacaciones, prima vacacional y seguro de vida.⁴ Esto significa que la mayoría de los cuerpos policiales locales no cuentan con las condiciones de trabajo establecidas en la legislación federal, como apoyos para vivienda, fondos de retiro o acceso a actividades recreativas. Además, la precariedad se refleja en bajos salarios, equipos en mal estado, jornadas laborales extenuantes, ausencia de seguridad social y falta de apoyo psicológico, particularmente en las policías municipales. Como resultado, muchos elementos terminan abandonando la carrera policial.⁵

Esta precariedad alimenta creencias arraigadas en el *argot policial*, como la idea de que los policías no tienen derechos o, peor aún, que los derechos humanos sólo protegen a los criminales; es decir, se les pide cumplir con una función primordial como la seguridad pública con muy pocos incentivos para hacerlo de manera adecuada. En ese orden de ideas, la situación en el estado de Morelos no es muy distinta. Pese a ser una de las entidades más violentas del país,⁶ los agentes policiales enfrentan serias dificultades debido a la falta de condiciones adecuadas para desempeñar su labor de manera eficaz. Desde hace décadas, las corporaciones policiales han recurrido a prácticas clientelistas en el reclutamiento de personal y privilegian decisiones gubernamentales basadas en criterios políticos antes que técnicos.⁷

Esto ha generado un entorno laboral marcado por la inestabilidad y la ausencia de un servicio policial de carrera que, mediante criterios racionales y métodos sistemáticos,⁸ garantice condiciones laborales adecuadas. Por ende, ha influido en la forma en que se concibe y ejerce el derecho al trabajo dentro de la corporación, lo que repercute directamente en la capacidad operativa de los cuerpos policiales para enfrentar la creciente inseguridad, debilitando tanto su

⁴ México Evalúa, *Radiografía de la policía estatal: ¿Quién vigila al vigilante?*, Ciudad de México, 2023. <https://www.mexicoevalua.org/wp-content/uploads/2023/05/Radiografía-de-la-policia-estatal.pdf>

⁵ México Evalúa, *Policía desprotegida: diagnóstico de la protección social policial en México*, 2025. <https://www.mexicoevalua.org/wpcontent/uploads/2025/04/policia-desprotegida-2025.pdf>

⁶ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, *Informe de incidencia delictiva del fuero común*, 2025. <https://www.gob.mx/se/snsp/acciones-y-programas/incidencia-delictiva-299891>

⁷ Ward, Peter M., “De clientelismo a tecnocracia: cambios recientes en la gestión municipal en México”, *Política y Gobierno*, vol. 5, núm. 1, 1998, pp. 95-133.

⁸ Weber, Max, “¿Qué es la burocracia?”, en *¿Qué es la burocracia?*, Madrid, Alianza Editorial, 1991.

eficacia como su legitimidad ante la ciudadanía. El aumento o disminución de la violencia responde a múltiples factores; sería un error atribuir su erradicación únicamente a la mejora de las condiciones laborales. Por ejemplo, durante gran parte del siglo XX, la violencia fue disminuyendo, pero no porque se contaría con una policía más profesionalizada que ahora, sino porque existía un mejor control político por parte de los gobiernos federales y estatales para con las organizaciones criminales.⁹ No obstante, es necesario garantizar derechos laborales adecuados para fortalecer a la institución, es decir, encontrar candados que también desincentiven actos de corrupción o, incluso, la cooptación de agentes por parte de grupos delictivos. Sólo a través de un fortalecimiento integral de las condiciones laborales y estructurales se podrá avanzar hacia una policía más eficiente y menos susceptible a las influencias externas que comprometen su labor.

Dicho lo anterior, el artículo se divide en tres secciones. En primer lugar, se analiza el marco normativo y los documentos oficiales relacionados con el trabajo digno, con especial atención a su regulación dentro del ámbito de la seguridad pública. Este análisis permite contrastar el diseño institucional de las condiciones laborales en la corporación policial con la realidad que enfrentan sus agentes. En cuanto a la metodología, se adopta un enfoque cualitativo que rescata los testimonios de policías en Morelos, quienes relatan sus experiencias y las condiciones en las que desempeñan su labor.¹⁰ A través de entrevistas semiestructuradas, se examinan los obstáculos que enfrentan para ejercer su derecho a un trabajo digno, al abordar las deficiencias en las condiciones laborales y los factores que limitan su desempeño óptimo. Por la naturaleza de la información y por petición expresa de los participantes, se mantiene su identidad anónima.

Finalmente, a partir de los hallazgos obtenidos, se presentan reflexiones que permiten identificar los principales desafíos estructurales en las condiciones la-

⁹ Peñaloza, Pedro José, “La seguridad pública: más allá de policías y ladrones”, en *Los desafíos de la seguridad pública en México*, 2002, citado en Gómez Peralta, Héctor y Almeralla Barreto, Ana A., “La profesionalización de la policía en Morelos en los tiempos de la COVID-19”, en *Sociedad, gobierno y educación en tiempos de pandemia*, México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2021.

¹⁰ Se optó por una metodología cualitativa con enfoque temático, a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a policías estatales y municipales del estado de Morelos. Debido a la dificultad que implica abordar a los agentes policiales fuera de un ambiente institucional, el criterio central de selección fue que accedieran voluntariamente a ser entrevistados y estuvieran dispuestos a compartir sus experiencias.

borales de los policías de Morelos y se proponen líneas de acción para su mejora en el marco de la seguridad pública. Este enfoque integral aborda tanto la dimensión normativa como la realidad cotidiana de los agentes, al facilitar una comprensión holística de la problemática. El objetivo es avanzar hacia un modelo que reconozca la complejidad de su labor y garantice condiciones laborales dignas dentro de las corporaciones policiales de Morelos.

II. El trabajo digno como derecho humano

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 estableció las bases de un sistema normativo global destinado a garantizar la dignidad humana frente a los abusos de poder.¹¹ No obstante, al hablar de derechos humanos es necesario adoptar una mirada crítica que considere las transformaciones que han modificado su significado a lo largo del tiempo. De ser concebidos como un conjunto de derechos fundamentales y universales, han pasado a ser utilizados estratégicamente en determinados contextos políticos, donde su aplicación e interpretación dependen de intereses específicos.

Juristas como Norberto Bobbio argumentaron que la validez de los derechos humanos no está en su fundamento filosófico, sino en el consenso alcanzado sobre ellos, lo que se materializó con su aprobación por la Asamblea General de la ONU, el 10 de diciembre de 1948.¹² No obstante, este planteamiento optimista ha sido cuestionado por autores como Pérez Luño,¹³ quien sostiene que la persistencia de violaciones a los derechos humanos demuestra la fragilidad de dicho consenso, lo que evidencia la brecha entre el reconocimiento normativo y la efectividad de su implementación.

Además del problema de su aplicación, algunos teóricos han puesto en duda la universalidad de los derechos humanos. Por ejemplo, Ortega Velázquez argumenta que, en muchos casos, más que representar principios inalienables, los derechos humanos funcionan como un discurso jurídico-político utilizado por

¹¹ Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

¹² Bobbio, Norberto, “Presente y porvenir de los derechos humanos”, *Anuario de Derechos Humanos*, núm. 1, 1981, pp. 7-28.

¹³ Pérez Luño, Antonio Enrique, *Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución*, Madrid, Tecnos, 2017.

las élites para legitimar estructuras de poder, operando a través de instituciones que pueden actuar como mecanismos de control.¹⁴ Desde esta perspectiva, los derechos humanos no deben entenderse como un conjunto de normas incuestionables, sino como un campo de disputa donde distintos actores —estatales y no estatales— moldean su alcance y significado.

A pesar de los cuestionamientos sobre su uso como instrumento de poder, los derechos humanos siguen siendo un referente normativo total para la promoción de la justicia social, particularmente en el ámbito laboral. En este sentido, los derechos laborales emergen como parte de la interdependencia entre los derechos fundamentales, al reconocer que el acceso a condiciones dignas de trabajo es esencial para la realización plena de la dignidad humana. Como menciona Arteaga, no se trata únicamente de generar empleos, sino de garantizar que estos sean dignos y decentes y proporcionar condiciones adecuadas para el bienestar de los trabajadores.¹⁵ Bajo esa línea, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su artículo 1o., establece que toda persona gozará de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que México sea parte.¹⁶ Sin embargo, en la práctica, persisten brechas significativas entre lo estipulado en la norma y su aplicación efectiva. En el caso de los policías, esta discrepancia se manifiesta en condiciones laborales precarias que ponen en entredicho el derecho al trabajo digno.

El problema no es exclusivo del ámbito nacional, sino que también se ha abordado internacionalmente mediante tratados y convenios que establecen estándares mínimos para proteger los derechos laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como entidad especializada de las Naciones Unidas, tiene la misión de promover derechos laborales, crear empleo digno, fortalecer

¹⁴ Ortega Velázquez, Elizabeth, “Cuando los niños se vuelven migrantes: niñez detenida en México y dislocación del discurso de derechos humanos”, *Norteamérica*, vol. 14, núm. 2, 2019, pp. 33-63. <http://www.scielo.org.mx/pdf/namerica/v14n2/2448-7228-namerica-14-02-33.pdf>

¹⁵ Arteaga Dirzo, Mireya, “Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 27, julio-diciembre de 2018, pp. 3-22. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2018.27.12528>

¹⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma en 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

la seguridad social y fomentar el diálogo en cuestiones laborales.¹⁷ Asimismo, instrumentos internacionales como el Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos del Niño, entre otros, establecen principios fundamentales para garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.¹⁸

El derecho al trabajo digno debe concebirse como una obligación estatal y social, que va más allá de la simple existencia de un empleo. Implica la creación de condiciones laborales que respeten la dignidad del trabajador y garanticen seguridad, estabilidad, salarios justos y acceso a prestaciones. Estos principios están reflejados en diversos tratados internacionales y en la legislación nacional. En este contexto, la Ley Federal del Trabajo,¹⁹ derivada del artículo 123 constitucional, define el trabajo digno de la siguiente manera:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Si bien la Ley Federal del Trabajo establece un concepto amplio de trabajo digno, su aplicación en ciertos sectores, como el policial, es particularmente difusa. En la práctica, muchos agentes enfrentan condiciones laborales precarias que contrastan con los principios establecidos en la legislación: inestabilidad laboral, bajos salarios, insuficiencia de prestaciones y riesgos constantes. Aunado a lo anterior, el mismo marco constitucional introduce un sesgo normativo que agrava esta situación. El mencionado artículo 123 de la Constitución mexicana, en su fracción XIII, establece que los miembros de las instituciones policiales,

¹⁷ *Idem.*

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

al igual que los militares y otros servidores públicos, se registrarán por sus propias leyes. Esto significa que las garantías laborales contempladas en la Ley Federal del Trabajo no necesariamente aplican a los policías y dejan un margen de discrecionalidad en la regulación de sus condiciones laborales. En consecuencia, derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo, la seguridad social o la negociación colectiva pueden estar sujetos a regulaciones particulares que, en muchos casos, no ofrecen la misma protección que el régimen laboral general.

Esta diferencia entre el reconocimiento normativo del trabajo digno y la realidad laboral de los policías evidencia una omisión estructural en la garantía de sus derechos, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad y precarización. La falta de un marco laboral que garantice condiciones dignas no sólo afecta a los agentes, sino que también repercute en la efectividad y profesionalización de la función policial, con implicaciones directas en la seguridad pública.

III. Marco laboral de la seguridad pública

La seguridad pública en México se encuentra regulada por el artículo 21 de la CPEUM, el cual sienta las bases fundamentales para el funcionamiento del sistema de seguridad en el país. En este artículo se destacan los principios rectores, tales como el carácter civil, disciplinado y profesional de las instituciones de seguridad.²⁰ Además, se establece la regulación de aspectos clave como la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las fuerzas de seguridad. Pese a la claridad de estas directrices, el artículo no garantiza explícitamente el derecho a un trabajo digno para los policías, lo que genera un vacío legal en las condiciones laborales de los agentes, sus derechos fundamentales, y la construcción de un marco laboral adecuado para el sector.

En otras palabras, aunque el artículo 21 establece los principios generales, la implementación y regulación efectiva de estas normas depende de instancias específicas como el Consejo Nacional de Seguridad Pública (CNSP), órgano responsable de formular propuestas para programas nacionales y promover la coordinación entre las diferentes instituciones encargadas de la seguridad pú-

²⁰ Art. 21, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma en 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

blica, con el fin de mejorar el funcionamiento de las corporaciones policiacas y otros aspectos relacionados con la seguridad en el país.²¹

A raíz de su Cuadragésima Cuarta Sesión Ordinaria celebrada en julio de 2019, se implementó el nuevo Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica, el cual tiene como objetivo principal fortalecer las policías municipales y estatales, mejorar la coordinación con la Guardia Nacional y las fiscalías generales, y trabajar en la prevención del delito, el fortalecimiento de la investigación, la disminución de la incidencia delictiva, y la mejora de la percepción de seguridad e incremento de la confianza en las instituciones de seguridad pública.²² Uno de los ejes centrales de este modelo, en lo que respecta a la dignificación del trabajo policial, es la mejora de las condiciones laborales y de vida de los agentes.

Entre los lineamientos propuestos, destacan los siguientes:²³

- 1) Turnos de trabajo racionales: se plantea la necesidad de establecer jornadas de trabajo de 10 a 12 horas, seguidas de 24 horas de descanso, lo que permitiría a los policías desempeñar sus funciones de manera óptima, al mismo tiempo que se les ofrece un espacio para su desarrollo personal y familiar.
- 2) Carrera policial basada en el desempeño: se sugiere una revisión del sistema actual de ascensos, el cual depende principalmente de la jerarquía. En su lugar, se propone que la carrera policial se base en el mérito y la antigüedad, considerando que, para un policía, la antigüedad debe ir acompañada de la obligación de aprobar exámenes periódicos de control de confianza, formación continua y evaluaciones de desempeño.
- 3) Dotación de equipamiento digno: se subraya la necesidad de garantizar que los policías cuenten con los recursos adecuados para su desempeño. Esto incluye la provisión de equipamiento y uniformes suficientes y adecuados, adaptados a las funciones específicas de cada agrupamiento, y

²¹ Meyer, Maureen, *La policía en México: muchas reformas y pocos avances*, Washington, WOLA, 2014.

²² Causa en Común, *Situación de las policías 2018–2022*, 2023. <https://causaencomun.org/mx/beta/wp-content/uploads/2023/03/situaci%C3%B3n-de-las-polic%C3%ADas-2018-2022-final.pdf>

²³ Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica, *Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública*, 2019. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/542605/DOC_1_MODELO_NACIONAL_DE_POLIC_A_Y_JC.pdf

evitando que los agentes tengan que asumir los costos de adquisición de estos elementos con sus propios recursos.

A pesar de estos avances en términos de dignificación laboral, la implementación efectiva de estas propuestas enfrenta varios desafíos. Aunque el Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica establece lineamientos claros, su aplicación práctica se ve afectada por diversos factores estructurales, como la militarización de la seguridad y las mermas presupuestales para las corporaciones policíacas. En este contexto, la legislación sobre la seguridad pública en México refleja un intento de regular y dignificar las condiciones laborales de los policías; pero a menudo se encuentra con limitaciones y contradicciones normativas que dificultan su implementación efectiva. Las disposiciones que, en teoría, deberían proteger los derechos de los agentes de seguridad se ven afectadas por la falta de una regulación homogénea y la flexibilidad de las normas, lo que genera disparidad en las condiciones laborales según el ámbito de gobierno.

Por su parte, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en su artículo 45, establece lo siguiente:²⁴

Las Instituciones de Seguridad Pública deberán garantizar, al menos, las prestaciones previstas como mínimas para los trabajadores al servicio del Estado; las entidades federativas y municipios generarán, de acuerdo a sus necesidades y con cargo a sus presupuestos, una normatividad de régimen complementario de seguridad social y reconocimientos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

No obstante, esta disposición legal deja abierta la posibilidad de que los estados y municipios establezcan un régimen complementario sin garantizar que las prestaciones sean equiparables a las que reciben otros trabajadores del Estado. En la práctica, esta flexibilidad normativa se traduce en una gran disparidad en las condiciones laborales de los policías, dependiendo del ámbito de gobierno al que pertenezcan. Mientras que algunos cuerpos policiales pueden contar con prestaciones relativamente adecuadas, en muchas entidades los agentes enfrentan condiciones laborales que distan mucho de las establecidas en los principios

²⁴ Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

generales del derecho laboral. Aunado a esta problemática, si nos remitimos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, encontramos una contradicción significativa. En su artículo 5o., fracción II, inciso L, se establece que “los miembros de las Policías Preventivas son trabajadores de confianza, y, por lo tanto, gozan de los derechos que la propia ley enumera”.²⁵

Sin embargo, esta doble regulación genera una grave incongruencia. Mientras que la Constitución y la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública permiten un régimen especial para los policías, excluyéndolos de las garantías laborales generales, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sí los reconoce como trabajadores con derechos específicos. Empero, al ser considerados trabajadores de confianza, no gozan de todas las protecciones laborales que sí aplican a otros servidores públicos, como la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva. En la práctica, esta ambigüedad normativa permite que las instituciones policiales apliquen el marco legal de manera discrecional y dejan a los policías en un estado de incertidumbre respecto a sus derechos laborales. Como resultado, se perpetúa un modelo en el que los agentes de seguridad pueden enfrentar condiciones de trabajo precarias sin un respaldo legal uniforme que garantice sus derechos mínimos.

En el ámbito estatal, la legislación de Morelos contempla un marco normativo específico para regular las condiciones laborales de los policías. La Ley de Prestaciones de Seguridad Social de las Instituciones Policiales y de Procuración de Justicia del Sistema Estatal de Seguridad Pública establece un catálogo mínimo de prestaciones, que incluye beneficios fundamentales como seguridad social, vivienda y otros apoyos esenciales para el desempeño adecuado de sus funciones.²⁶ Este catálogo, que se detalla a continuación, refleja un intento por garantizar condiciones laborales dignas para los agentes policiales, pero su implementación efectiva depende en gran medida de la disponibilidad presupuestaria y la voluntad política para aplicarlo.

²⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

²⁶ Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Morelos, *Periódico Oficial “Tierra y Libertad”*, núm. 5158, 22 de enero de 2014. <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/leyes/pdf/LSEGOCSPEM.pdf>

1) La afiliación a un sistema principal de seguridad social, como son el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
2) El acceso a créditos para obtener vivienda
3) Recibir en especie una despensa o ayuda económica por ese concepto
4) El disfrute de un seguro de vida, cuyo monto no será menor de cien meses de salario mínimo general vigente en el Estado por muerte natural; doscientos meses de salario mínimo general vigente en el Estado, por muerte accidental; y 300 meses de salario mínimo general por muerte considerada riesgo de trabajo
5) A que, en caso de que fallezca, sus beneficiarios reciban el importe de hasta doce meses de salario mínimo general vigente en Morelos, por concepto de apoyo para gastos funerales
6) Recibir el equipo y material necesario para desempeñar la función
7) Contar con un bono de riesgo, en los términos de esta Ley
8) Recibir una ayuda para transporte
9) Los beneficiarios derivados de riesgos y enfermedades, maternidad y paternidad
10) Las pensiones por Jubilación, por cesantía en edad avanzada o por invalidez
11) A que sus beneficiarios puedan obtener una pensión por viudez, por orfandad o por ascendencia
12) Recibir préstamos por medio de la Institución con la que al efecto se convenga
13) Disfrutar de los beneficios o las actividades sociales, culturales y deportivas, en términos de los convenios respectivos

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos de la Ley de Prestaciones de Seguridad Social de las Instituciones Policiales y de Procuración de Justicia del Sistema Estatal de Seguridad Pública. <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/leyes/pdf/LSEGSOCSPPEM.pdf>

La contradicción entre los distintos marcos normativos refleja una falla estructural en la regulación del trabajo policial en México. Mientras que el Estado exige profesionalización y compromiso por parte de los agentes, no se establecen mecanismos efectivos para garantizar que su labor se desarrolle en condiciones dignas. La falta de claridad en la legislación permite que los derechos de los policías queden supeditados a decisiones administrativas y presupuestarias, lo que, en muchos casos, no responde a criterios de justicia laboral. Es imprescindible hacer una revisión integral del marco jurídico que regula las

condiciones laborales de los cuerpos policiales. Esto no sólo implicaría reconocer formalmente los derechos laborales de los policías, sino también establecer mecanismos que garanticen condiciones de trabajo adecuadas, coherentes con las exigencias profesionales y la dignificación del servicio policial.

IV. Condiciones laborales desde la perspectiva policial: testimonios en el contexto normativo

Como se ha intentado demostrar, la legislación y las políticas públicas no establecen directrices claras sobre las condiciones laborales de los policías; en consecuencia, estas disposiciones no siempre se traducen en mejoras reales para los agentes. Los marcos normativos, aunque fundamentales, dejan en ocasiones vacíos que resultan en condiciones laborales precarias, según lo evidencian las experiencias de los propios policías. Para comprender cómo la normativa se aplica en la vida diaria de los agentes de seguridad pública en Morelos, es esencial escuchar las voces de quienes experimentan de primera mano las implicaciones de estas leyes. A través de los testimonios de entrevistas con policías de corporaciones de la entidad se puede evidenciar cómo, pese a los avances legislativos en cuanto a la protección de los derechos laborales, persisten carencias que afectan tanto a su bienestar como a su desempeño profesional. Estas voces nos permiten observar la desconexión entre lo establecido por la ley y lo que realmente viven los agentes en el ejercicio de sus funciones.

Como se mencionó anteriormente, las organizaciones en Morelos han experimentado una evolución a lo largo del tiempo, especialmente en los últimos 12 años. En este periodo, el modelo y las estrategias policiales han cambiado, aunque de manera paulatina. Inicialmente, se mantuvo un sistema clientelar en el que cada municipio adoptaba sus propios criterios para el ingreso, la formación y la evaluación de sus funcionarios.²⁷ Posteriormente, se intentó implementar un modelo de mando único, basado en la visión empresarial, en la cual el ciudadano sería considerado el “cliente” y, bajo esa premisa, se fomentaría la proximidad social en las labores de seguridad. Este modelo proponía ofrecer

²⁷ Almeralla Barreto, Alan Antonio, *Alcances y límites de la profesionalización policial del Mando Único en Morelos durante el periodo 2013–2018*, (tesis de maestría), México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2021.

un servicio de calidad a la ciudadanía, a través de un personal altamente profesional.²⁸ Sin embargo, no se cumplió de manera efectiva, ya que, pesar de la implementación, los agentes policiales siguieron enfrentando condiciones laborales precarias, con salarios insuficientes y falta de incentivos que reconocieran su esfuerzo y compromiso.

En ese tenor, los entrevistados hicieron referencia a estos factores al interior de la actual Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC), en ese entonces denominada Comisión Estatal de Seguridad (CES). Un ejemplo claro es el hecho de que sólo el policía estatal siempre ha contado con el Instituto del Crédito del Estado de Morelos y con seguro médico; pero, a pesar de estas facilidades, no contaban con ningún apoyo adicional, como lo relató uno de los policías:

Hace nueve meses, derivado de una riña mi compañero fue asesinado saliendo del trabajo, le faltaban 3 años para jubilarse. Ahorita su esposa y familia están haciendo lo posible para que lo ayuden; pero tal parece que no los quieren indemnizar. Lo peor es que si desea iniciar un trámite, que se supone es su derecho, prácticamente tiene que demandar al estado, lo que implica contratar un abogado, es decir, gastar más dinero del que no se tiene, y esperar un proceso sumamente engorroso (policía L7, 21 años de servicio, entrevista del 28 de octubre de 2023).

Por otro lado, los policías municipales, que enfrentan condiciones aún más precarias, compartieron testimonios que reflejan aún mayores deficiencias en el apoyo institucional. Un policía municipal relató cómo se resolvía la baja de algún compañero caído en el ejercicio de su deber, mencionando lo siguiente:

Únicamente a todos los municipios se les pedía un apoyo económico para hacerles llegar flores o un apoyo económico a la familia en ese momento para poder solventar el gasto, y como municipal, el responsable en este caso era el municipio; pero no tiene ninguna indemnización, sólo si acaso al presidente municipal le nace. Lamentablemente tuvimos un problema nosotros en un municipio, en donde un policía de nosotros fue en apoyo y fue agredido, o sea, lo alcanzaron a agarrar, la misma población lo golpeó, y esta persona fue a parar al hospital, y a la hora de los pagos,

²⁸ Gobierno del Estado de Morelos, *Plan Estratégico Institucional Mando Único*, 2018. http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/reglamentos_estatales/pdf/PEIMANDOUNICO.pdf

no había quien se hiciera responsable, ni el estado ni el municipio quisieron pagar. Entonces, al final de cuentas esta persona pagó con sus recursos (policía M6, 18 años de servicio, entrevista del 14 de octubre de 2020).²⁹

Este testimonio resalta una de las grandes carencias dentro de la policía municipal, donde no existen condiciones para asegurar o brindar algún apoyo prestacional ante el fallecimiento de algún elemento, como gastos funerarios, apoyos económicos para la viuda(o) e hijos(as), seguro de vida, entre otros. Esta falta de apoyo y seguridad no sólo dificulta la función policial, sino que también destruye la confianza del policía en que su vocación de servicio será recompensada adecuadamente en caso de incidentes de esa naturaleza. Es alarmante que, aunque la autoridad federal señala ciertas prestaciones mínimas necesarias para el ejercicio de la función policial, estas se consideren más como un estímulo extra que sólo perpetua la precariedad laboral por parte de los distintos gobiernos y autoridades. Conocer de fondo estas condiciones permite entender las insuficiencias que enfrenta el estado de fuerza policial, lo que pone en entredicho, posiblemente, la seguridad pública.

Así, las condiciones salariales y prestacionales no mejoraron con la implementación del mando único. En el mejor de los casos, permanecieron algunas de las prestaciones que ya existían antes de su instauración. Ningún entrevistado refirió haber recibido apoyos adicionales o prestaciones no señaladas de manera específica. Para los policías municipales la situación es aún más crítica, ya que algunos municipios ni siquiera aseguran un servicio de salud pública o la incorporación a instituciones de salud como el IMSS. En su lugar, muchos dependen de servicios privados o carecen por completo de atención médica.

Cuando la administración del Mando Único concluyó, la nueva gestión encabezada por Cuauhtémoc Blanco Bravo implementó un modelo de Mando Coordinado, alineado a la estrategia federal liderada por el entonces presidente Andrés Manuel López Obrador.³⁰ Esta transición representó un cambio significativo en la estructura y operación de la seguridad pública en Morelos, ya que, en teoría, buscaba una mayor coordinación entre las fuerzas federales y locales.

²⁹ Gómez Peralta, Héctor y Almeralla Barreto, Ana A., “La profesionalización de la policía en Morelos en los tiempos de la COVID-19”, en *Sociedad, gobierno y educación en tiempos de pandemia*, México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2021, p. 337.

³⁰ Gobierno de México, *Plan Nacional de Paz y Seguridad 2018–2024*, Ciudad de México, 2018.

En este contexto, se impulsó un instrumento a través del titular de la todavía CES, el almirante José Antonio Ortiz Guarneros, que no constituye una ley ni un decreto legislativo, sino una norma administrativa de carácter temporal, emitida exclusivamente por el Poder Ejecutivo estatal.³¹ De acuerdo con el propio documento, los *Lineamientos para el Otorgamiento de Apoyos Económicos del fondo de ayuda a los dependientes económicos de policías que han muerto en el cumplimiento de su deber* establecieron que su vigencia estaría limitada “al ejercicio fiscal 2019”,³² lo que evidencia su carácter transitorio y su dependencia de la disponibilidad presupuestal de cada año. Esta temporalidad revela una falta de institucionalización de los derechos de los policías, pues los apoyos no quedan garantizados como parte de una política pública estructural, sino sujetos a criterios discrecionales.

Aunque los lineamientos reconocen la necesidad de brindar respaldo a los policías que resulten afectados en el cumplimiento de su deber, se limitan a establecer apoyos económicos únicos, y señalan que el programa tiene como objetivo “brindar apoyo económico de manera extraordinaria a los elementos que han muerto”,³³ sin que ello implique el reconocimiento de un derecho permanente, ya que dicho apoyo debe solicitarse mediante petición de los familiares. Además, los criterios de aplicación resultan ambiguos, pues no se establecen procesos claros de revisión o apelación, lo cual podría derivar en decisiones arbitrarias.

Esta falta de claridad, sumada a su desconexión con las obligaciones previstas en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en materia de prestaciones y seguridad social, impide que el instrumento se consolide como parte de un sistema robusto de protección para los policías. En consecuencia, el programa no logra revertir la precarización, sino que refuerza la percepción de que los derechos de los policías son otorgados de manera discrecional y no como una obligación permanente del Estado.

En ese orden de ideas, la implementación del nuevo modelo no logró subsanar las deficiencias existentes y, en muchos casos, incluso generó nuevas tensiones y desigualdades dentro del cuerpo policial. A pesar de la intención de alinear

³¹ Gobierno del Estado de Morelos, *Lineamientos para el otorgamiento de apoyos económicos del fondo de ayuda a los dependientes económicos de policías que han muerto en el cumplimiento de su deber*, 2019. <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/varios/pdf/LINAPOYOPOLICIAS-DEBER.pdf>

³² *Idem*.

³³ *Ibidem*, p. 3.

la estrategia local con la federal, las decisiones tomadas respecto a la dirección de la Secretaría —encabezada por un titular proveniente de la Marina— no consideraron adecuadamente las necesidades del personal policial local, quienes terminaron sintiéndose excluidos de un proceso que, aunque prometía mejoras, no logró cumplir con los objetivos esperados:

Muchos de los policías locales se sintieron desplazados, al ver que los altos mandos eran predominantemente marinos, lo que generaba una profunda disparidad entre ellos. La falta de oportunidades para ascender y la imposición de reglas no tomaban en cuenta la realidad local y obvio aumento el descontento entre compañeros. “Este cambio de mando y estructura organizacional desestabilizó la moral de los oficiales locales y creó desconfianza hacia los superiores, percibidos como ajenos a las problemáticas específicas del estado de Morelos” (policía G3, 12 años de servicio, entrevista del 3 de febrero de 2024).

El predominio de la Secretaría de Marina en los altos mandos generó no sólo una desconexión con los policías locales, sino que también evidenció una jerarquía que, lejos de buscar una integración, acentuó las diferencias. Este desajuste no sólo afectó la moral de los oficiales, sino que también promovió un ambiente de desconfianza hacia aquellos que tenían el poder de tomar decisiones cruciales para la operación diaria de la policía. En este contexto, la relación entre los marinos y los agentes locales fue más autoritaria que cooperativa, lo que impidió una integración efectiva de los recursos humanos y afectó la operatividad del cuerpo policial:

La mayoría de los altos mandos eran marinos; ellos sí tenían grandes salarios, y al personal azul se nos dejó en segundo término. Fueron muy pocas las convocatorias para ascender. Mientras estuvieron los marinos, no había oportunidad de nada, y teníamos que cuadrarnos a lo que ellos decían, aunque no conocían ni siquiera el estado (policía N4, 9 años de servicio, entrevista del 10 de marzo de 2024).

El testimonio refleja una situación de desigualdad y exclusión que afectó profundamente la moral de los oficiales locales. La brecha salarial y la falta de oportunidades de ascenso, junto con la imposición de decisiones por parte de quienes no conocían el contexto local, crearon un entorno opresivo. Este tipo de políticas no solo desmotivaron a los agentes, sino que también fomentaron una cultura

ra de sumisión que, en lugar de promover la cohesión, aumentó la desconexión y la insatisfacción dentro de las filas:

Igual en la pandemia, en lo que se creía y no se creía si era cierto, no nos dieron al principio nada, hasta que ya algunos compañeros se fueron enfermando, muchos murieron y sin seguro de vida o indemnizaciones para la familia (policía k3, 6 años de servicio, entrevista del 25 de marzo de 2024).

La crisis sanitaria de la pandemia expuso aún más las deficiencias en la atención a los agentes. Los oficiales no tenían apoyo para enfrentar la situación, no tenían protección en cuanto a la salud y a las medidas laborales mínimas. La falta de respuestas inmediatas y la ausencia de garantías básicas, como seguros de vida o indemnizaciones, no sólo empeoraron las condiciones de trabajo, sino que también evidenciaron la desconexión entre las autoridades y las necesidades del personal en terreno:

Sabíamos que hacían sus tranzas, pero no se podía hacer nada, por ejemplo, había personas que disfrazaban sus bonos de compensación, haga de cuenta, a mí me daban un bono, por decir algo, de siete mil pesos, pero de esos siete, yo le daba cinco al titular, para que él pudiera ganar más justificadamente, y no era el único (policía k3, 6 años de servicio, entrevista del 25 de marzo de 2024).

La corrupción dentro de la institución no sólo comprometió la integridad del sistema, sino que también reflejó un sistema estructuralmente fallido. Las prácticas de soborno y malversación de bonos, como las que describe el testimonio, fueron la respuesta desesperada de los oficiales a un sistema que los dejaba sin opciones. Esta cultura de impunidad permitió que la corrupción se perpetuara, lo que a su vez reforzó la desconfianza tanto dentro de la policía como hacia las instituciones responsables de la seguridad pública.

Las narrativas de los agentes reflejan una realidad profundamente afectada por la desigualdad, la corrupción y la falta de apoyo. A lo largo de la administración del Mando Coordinado, las decisiones tomadas no sólo causaron un desequilibrio interno dentro de la policía, sino que también expusieron la desconexión de los altos mandos con la realidad diaria de los oficiales locales. La falta de reconocimiento de sus necesidades, sumada a un entorno de opacidad y corrupción, contribuyó a la disfuncionalidad dentro de las fuerzas de seguridad.

dad. Las políticas de ascensos limitados, la desprotección en tiempos de crisis, y la permisividad con la corrupción estructural crearon un caldo de cultivo para la desconfianza y la insatisfacción, lo que, al final, tuvo repercusiones en la efectividad de la policía y, por ende, en la seguridad pública de Morelos.

V. Reflexiones finales

En esta investigación se ha analizado cómo las condiciones laborales de los policías en Morelos reflejan las carencias en los marcos normativos y las políticas públicas que, aunque intentan ofrecer una estructura sólida para garantizar los derechos laborales de los agentes, no siempre se traducen en mejoras tangibles. La legislación, a pesar de señalar ciertos derechos, carece de la especificidad necesaria para garantizar un entorno laboral adecuado y, en muchos casos, deja vacíos que terminan por impactar directamente en el bienestar de los policías y en su desempeño profesional. Los testimonios recopilados en las entrevistas evidencian una desconexión alarmante entre lo que establecen las leyes y lo que los agentes experimentan en la práctica. Las experiencias policiales muestran que, pese a los avances legislativos y las políticas públicas adoptadas en los últimos años, aún existen deficiencias significativas en salarios, prestaciones y las condiciones laborales en las corporaciones de seguridad. En especial, los policías municipales enfrentan una situación aún más grave, ya que carecen de apoyos básicos, como un servicio de salud adecuado, seguros de vida, o prestaciones en caso de fallecimientos o accidentes en el cumplimiento de su deber.

Otro punto clave que surge de las entrevistas es la falta de apoyo institucional ante situaciones críticas. Los testimonios policiales revelan que, a veces, la indemnización o el respaldo institucional es mínimo o inexistente, lo que afecta profundamente la moral de los agentes y su desempeño, más allá de las dificultades económicas. Los ejemplos de policías que, tras perder compañeros en el ejercicio de su labor no reciben la ayuda adecuada, muestran un sistema que no reconoce los sacrificios de sus elementos y desmotiva a quienes, pese a las condiciones adversas, siguen prestando sus servicios. Ahora bien, la implementación de modelos de mando y estrategias como el Mando Único y el Mando Coordinado, aunque buscaban mejorar la estructura y coordinación de la seguridad pública, no lograron resolver los problemas estructurales que afectan

a los cuerpos policiales en el estado. La falta de comunicación y la imposición de modelos ajenos a la realidad local, como lo ocurrido con la entrada de altos mandos militares, generaron un ambiente de desconfianza y exclusión entre las policías locales, lo que afectó gravemente la cohesión y el rendimiento de las fuerzas de seguridad.

La crisis sanitaria de la pandemia expuso aún más las falencias del sistema, ya que los policías se encontraron sin el apoyo necesario para enfrentar la emergencia, lo cual resalta la fragilidad de las estructuras de seguridad pública en tiempos de crisis. La falta de medidas de protección básicas, como seguros de vida o indemnizaciones en caso de muerte por COVID-19, evidenció la vulnerabilidad del personal policial ante situaciones de alto riesgo. En cuanto a la corrupción, se destacó cómo la cultura de impunidad dentro de las fuerzas policiales se perpetúa debido a la falta de un sistema de recompensas justo y a la presión económica que enfrentan los policías para cumplir con sus funciones bajo condiciones precarias. Los testimonios revelan prácticas de soborno y malversación, como el desvío de bonos y compensaciones, lo que no sólo compromete la integridad del sistema, sino que también refuerza el descontento interno y la desconfianza en las autoridades.

Aunque las condiciones laborales de los policías no deberían tener una relación directa con los índices de seguridad, es evidente que factores como la falta de apoyo institucional, la escasez de incentivos y la carencia de un sistema justo de ascensos, pueden influir en el desempeño de los agentes. La falta de reconocimiento y apoyo genera desmotivación, lo que puede impactar negativamente en la calidad del servicio que prestan y, en consecuencia, en la seguridad pública.

Por lo anterior, se proponen las siguientes acciones para mejorar las condiciones laborales y operativas de los cuerpos policiales en Morelos:

- 1) Fortalecimiento de los marcos normativos laborales. Es necesario revisar y reformar las leyes y políticas públicas que rigen las condiciones laborales de los policías para garantizar que los derechos laborales sean efectivos y se traduzcan en mejoras tangibles. Las reformas deben incluir la especificación de salarios, prestaciones, seguros de vida y servicios médicos adecuados para los agentes, especialmente para aquellos en el nivel municipal.

- 2) Creación de un sistema de incentivos y recompensas transparentes. Es fundamental implementar un sistema de recompensas que reconozca los esfuerzos y logros de los agentes, garantizando que los ascensos y compensaciones no dependan de factores ajenos al mérito y desempeño real. Esto también incluye un sistema de indemnizaciones más justo para aquellos agentes que pierdan la vida o sufran lesiones en el cumplimiento de su deber.
- 3) Mejoras en la capacitación y recursos. Proveer a los agentes de recursos adecuados y tecnologías de punta que les permitan desarrollar mejor su labor. Esto incluye la capacitación continua en temas relacionados con la ética profesional, los derechos humanos y el uso responsable de la fuerza. Además, debe garantizarse que los policías cuenten con el equipo necesario para realizar su trabajo de manera eficiente y segura.
- 4) Fomento de una cultura organizacional de respeto y confianza. Se debe trabajar en crear una cultura institucional basada en la confianza mutua, la transparencia y el respeto. Las fuerzas policiales deben promover valores éticos entre sus miembros, como el respeto por los derechos humanos y la integridad profesional. Esto incluye sancionar de manera rigurosa cualquier acto de corrupción o abuso dentro de las instituciones policiales.
- 5) Revisión y mejora de los modelos de mando. Es necesario revisar los modelos de mando implementados en los cuerpos de seguridad para asegurar que sean acordes con las necesidades y realidades locales. Esto incluye garantizar que los mandos superiores estén capacitados y tengan un conocimiento profundo de la realidad del lugar donde operan.
- 6) Establecimiento de un sistema de apoyo integral para los policías en crisis. Debe implementarse un sistema que proporcione apoyo emocional y psicológico a los policías, especialmente aquellos que enfrentan situaciones de trauma por el trabajo. Esto podría incluir servicios de asesoramiento y programas de apoyo en caso de que los policías sean víctimas de violencia o sufran pérdidas dentro de su equipo.

Estas propuestas, si se implementan de manera efectiva, no sólo contribuirán a mejorar las condiciones laborales de los policías, sino que también tendrán un impacto positivo en el desempeño de los cuerpos de seguridad y, por ende, en la seguridad pública del estado de Morelos.

VI. Bibliografía

- Arteaga Dirzo, Mireya, “Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 27, julio-diciembre de 2018, pp. 3-22. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2018.27.12528>
- Asamblea General de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Almeralla Barreto, Alan Antonio, *Alcances y límites de la profesionalización policial del Mando Único en Morelos durante el periodo 2013–2018*, (tesis de maestría), México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2021.
- Bobbio, Norberto, “Presente y porvenir de los derechos humanos”, *Anuario de Derechos Humanos*, núm. 1, 1981, pp. 7-28.
- Brito, José Luis, “El almirante José Antonio Ortiz Guarneros, próximo titular de seguridad en Morelos”, *Proceso*, 30 de agosto de 2018. <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2018/8/30/el-almirante-jose-antonio-ortiz-guarneros-proximo-titular-de-seguridad-en-morelos-211295.html>
- Causa en Común, *Situación de las policías 2018–2022*, 2023. <https://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2023/03/situacion%20de-las-policias%20ADas-2018-2022-final.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Gobierno del Estado de Morelos, *Lineamientos para el otorgamiento de apoyos económicos del fondo de ayuda a los dependientes económicos de policías que han muerto en el cumplimiento de su deber*, 2019. <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/variados/pdf/LINAPOYOPOLICIASDEBER.pdf>
- Gobierno del Estado de Morelos, *Plan Estratégico Institucional Mando Único*, 2018. http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/reglamentos_estatales/pdf/PEIMANDOUNICO.pdf
- Gobierno de México, *Plan Nacional de Paz y Seguridad 2018–2024*, Ciudad de México, 2018.
- Gómez Peralta, Héctor y Almeralla Barreto, Ana A., “La profesionalización de la policía en Morelos en los tiempos de la COVID-19”, en *Sociedad, gobierno*

- y educación en tiempos de pandemia, México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2021.
- Habermas, Jürgen, “La idea de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 44, 2010.
- Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma 2024. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Morelos, *Periódico Oficial “Tierra y Libertad”*, núm. 5158, 22 de enero de 2014. <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/leyes/pdf/LSEGSOCSPEM.pdf>
- México Evalúa, *Policía desprotegida: diagnóstico de la protección social policial en México*, 2025. <https://www.mexicoevalua.org/wpcontent/uploads/2025/04/policia-desprotegida-2025.pdf>
- México Evalúa, *Radiografía de la policía estatal: ¿Quién vigila al vigilante?*, Ciudad de México, 2023. <https://www.mexicoevalua.org/wp-content/uploads/2023/05/Radiografía-de-la-policia-estatal.pdf>
- Meyer, Maureen, *La policía en México: muchas reformas y pocos avances*, Washington, WOLA, 2014.
- Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica, *Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública*, 2019. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/542605/DOC_1._MODELO_NACIONAL_DE_POLIC_A_Y_JC.pdf
- Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Neptalí, Abel, Soriano Balderas, “El trabajo digno: un desafío jurídico para los trabajadores en la economía informal”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, vol. 21, núm. 40, 2025, pp. 205-225. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2025.40.19257>

- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948*, núm. 87, 1948. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*, núm. 98, 1949. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la política del empleo, 1964*, núm. 122, 1970. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122
- Ortega Velázquez, Elizabeth, “Cuando los niños se vuelven migrantes: niñez detenida en México y dislocación del discurso de derechos humanos”, *Norteamérica*, vol. 14, núm. 2, 2019, pp. 33-63. <http://www.scielo.org.mx/pdf/namerica/v14n2/2448-7228-namerica-14-02-33.pdf>
- Pérez Luño, Antonio Enrique, *Derechos humanos, estado de derecho y constitución*, Madrid, Tecnos, 2017.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, *Informe de incidencia delictiva del fuero común*, 2025.
- Ward, Peter M., “De clientelismo a tecnocracia: cambios recientes en la gestión municipal en México”, *Política y Gobierno*, vol. 5, núm. 1, 1998, pp. 95-133.
- Weber, Max, “¿Qué es la burocracia?”, en *¿Qué es la burocracia?*, Madrid, Alianza Editorial, 1991.

Cómo citar

IJ-UNAM

Almeralla Barreto, Alan Antonio “El trabajo digno como derecho humano: desafíos para su garantía en la policía de Morelos”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 41, 2025, e20149. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.42.20149>

APA

Almeralla Barreto, A. A. (2026). El trabajo digno como derecho humano: desafíos para su garantía en la policía de Morelos. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(42), e20149. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.42.20149>