

INDICE

Introducción	1
Resumen Ejecutivo.....	1
Antecedentes.....	2
Capítulo I Ingreso Al Sistema De Simplificación Y Categorización De Conceptos Retributivos (2013).....	6
Capítulo II Evolución Salarial Personal Ejecutivo (2013-2016)	10
Capítulo III Evolución Salarial Personal Apoyo(2013 -2016).....	15
Capítulo IV Compensaciones Especiales.....	18
Capítulo V Otras Consideraciones.....	22
El Riesgo De Vida en la Función Policial.....	23
Compensación por Nocturnidad.....	26
Transparencia, Estadísticas y Datos Oficiales.....	28
Conclusiones	31
Anexos	33

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo general brindar un documento de consulta para el Sindicato Único de Policías del Uruguay (SUPU) sobre la evolución general de salarios y compensaciones de los funcionarios policiales. Comprende exclusivamente a los funcionarios del Escalafón L del Ministerio del Interior y abarca desde el 1º de enero 2013 hasta el 30 de junio 2017 inclusive.

Debido a que en este período se han producido cambios normativos que han modificado los siguientes: a) el sistema de liquidación de sueldos; b) la categorización de los Grados a consecuencia la Ley Orgánica Policial, LEY 19.315; c) los montos salariales por Grado; y d) las condiciones generales de trabajo, que directamente inciden en la profesión y retribución del funcionario policial, el SUPU ha considerado relevante la realización de un estudio que, por un lado explique y evalúe la dinámica salarial en este período, y por otro, genere argumentos válidos para defender los derechos y/o las condiciones laborales de sus socios en las futuras negociaciones salariales.

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio se centra en cuatro puntos. El primero, en el Capítulo I, se analiza el cambio en la liquidación de los sueldos policiales debido al ingreso al “*Sistema de simplificación de sueldos*”, conocido como “*SIMPLI*”. Abarca dos aspectos: por un lado, en tres diferentes cuadros, se listan los montos salariales y las compensaciones para los funcionarios Ejecutivos y de Apoyo establecidos en el DECRETO 34/013, el cual toma como referencia los valores al 1º de enero de 2012 para cada Grado y denominación. Por otro, se incluye la relación de cada uno de los nuevos objetos del gasto con los existentes previos al ingreso al nuevo régimen de liquidación.

El segundo punto, en los Capítulos II y III, se analiza la evolución salarial para cada Grado del nivel Ejecutivo y de Apoyo respectivamente, desde el 1º de enero 2013 hasta el 30 de junio 2017. En esta sección se comparan los ajustes salariales -según los instructivos salariales- en relación al Índice de Precios al Consumidor (IPC) hasta el 2016 inclusive. No incluye al 2017 debido a que los cambios fundamentales en este período han sido dos: el ya mencionado ingreso al SIMPLI en el 2013 y la LEY 19.315 que, a partir del 1º de enero 2016 agrupa algunos Grados policiales y causa cambios importantes en los salarios de algunos de ellos. La Tabla de salarios del 2017 del Ministerio del Interior –al igual que la de los años precedentes desde el 2013 - se listan en el Anexo II. Una conclusión relevante es que en casi todos los Grados se confirma un incremento del salario real, pero con diferencias importantes entre ellos.

El tercero, en el Capítulo IV, se indican las compensaciones especiales establecidos en el Artículo 107 de la LEY 18.996, para cada Grado y la relación de cada uno de ellos con las partidas existentes previas al nuevo régimen de liquidación y hacen referencia a los rubros “*compensación especial ejecutivo*”, “*compensación especial apoyo*”, “*compensación al cargo contratados policiales y civiles*” y “*compensación especial contratados policiales y civiles*”. La información se completa en el Anexo III, donde se lista la evolución de las matrices de antigüedad del Ministerio del Interior, las cuales confirman que se ajustaron siguiendo los respectivos instructivos salariales. Éstas

indican los coeficientes que -según el Grado- deben multiplicarse por los años de servicio para determinar la compensación por antigüedad.

El cuarto punto, en el Capítulo V, se desarrollan algunos conceptos que analizan el entorno de las condiciones laborales policiales. Abarca lo siguiente: se compara los salarios netos en relación a la canasta familiar de junio 2017 que publica el semanario "Búsqueda" (IPCB); se evalúa el entorno social y delictivo en el cual el funcionario policial realiza sus funciones; se describen algunas consecuencias relacionadas al trabajo nocturno, así como la falta de compensación al trabajador policial que lo ejecuta y finalmente las dificultades y restricciones existentes para acceder a estadísticas relacionadas a la gestión policial. En este punto se compara la capacidad de acceso a la información con la de otros países y encontraremos un retraso inexcusable del Ministerio del Interior en este aspecto. Incluye también la falta de transparencia en la administración de los Fondos de Tutela Social Policial y particularmente el Fondo de Vivienda, la cual afecta directamente a la economía y condiciones de vida del funcionario policial.

ANTECEDENTES

La Policía Nacional de Uruguay fue creada el 18 de diciembre de 1829, formada por personal civil y con atribuciones completas de policía. Constituye la Fuerza de seguridad y es un Cuerpo de carácter nacional y profesional y dependiente del Poder Ejecutivo por intermedio del Ministerio del Interior. Las obligaciones del Estado Policial y para su personal en actividad son:

- Defender la libertad, la vida, y la propiedad de todas las personas.
- El mantenimiento del orden público, la preservación de la seguridad, la prevención y la represión del delito.

Como policía administrativa le compete el mantenimiento del Orden Público y la prevención de los delitos. En su carácter de auxiliar de la justicia, le corresponde:

- investigar los delitos
- reunir sus pruebas y entregar los delincuentes al poder judicial.

Sin dudas, todas obligaciones relevantes y riesgosas a la hora de defender los derechos y valores fundamentales de los ciudadanos. Sin embargo, la historia salarial y las condiciones de trabajo de los funcionarios policiales han sido, durante casi 200 años, tradicionalmente menoscabadas y sub-valoradas. La moneda de cambio por los servicios prestados por los funcionarios fue un salario absolutamente insuficiente y la falta de capacitación profesional y personal, ambas causas que, generan no solo una deficiencia crónica en la gestión del Cuerpo Policial, pero también provocan injusticias funcionales y personales a lo largo de la cadena de mando. El resultado de estas falencias afectan su imagen frente a la ciudadanía y generan la desconfianza de la población, afectan la prevención de los delitos, causan mayor riesgo de vida para sus funcionarios, desvalorizan el trabajo policial y facilitan la corrupción y convivencia de sus funcionarios con el delito, entre otros.

Ya en el año 2009, en un informe contable entregado al Ministerio del Interior el 7 de diciembre por la gerente financiero del Ministerio, Ileana Mariño, señalaba que

existían errores en las liquidaciones y que *“determina al tiempo actual una diferencia anual que asciende aproximadamente a 512 millones de pesos, distribuido entre la totalidad de cargos ocupados y vacantes”*. Ese monto equivalía, en ese entonces, a unos 26 millones de dólares. El informe señala que la razón de la incorrecta liquidaciones salariales de los policías, es a causa de la aplicación de un modelo de cálculo, elaborado por la Contaduría General de la Nación (CGN), donde hay rubros salariales que no fueron incluidos en las liquidaciones, *“ya que se trató de compensaciones que fueron creadas en diversas normas y leyes posteriores al diseño del mecanismo de cálculo”* para la liquidación de los salarios.

Ante esto, los efectivos policiales -que desde 1992 ya señalaban que estaban siendo perjudicados por la existencia de diferencias salariales e incorrecta liquidación del montepío- motivó la presentación de miles de reclamos judiciales de parte de policías de varios departamentos y que se tramitaron en juzgados de todo el país. Los demandantes exigieron, entre otros reclamos, el pago de las mejoras y beneficios otorgados por varios artículos de la ley 16.332, que otorgaba primas equivalentes al 5% de los sueldos sujetas a Montepío para aquellos funcionarios con más de 15 años de servicio. Además, no les fueron abonadas primas del 10% para los agentes de más 25 años de antigüedad y del 13% para los policías con 30 años de servicio cumplidos. Sostuvieron también que el Estado incumplió con la ley 16.320 que otorga a los policías beneficios gravados por montepío por el hecho de que un agente está a las órdenes las 24 horas del día.

A partir del 2005 se han ido produciendo cambios -los mas relevantes son los mencionados en la introducción- y que en general tuvieron como objetivo mejorar las condiciones generales de trabajo y particularmente la de los salarios. En este trabajo intentaremos desmenuzar si esto fue realmente así, considerando que hay que evaluarlos en el marco de una sociedad de principios del siglo xxi, absolutamente diferente a la del siglo precedente, con otros desafíos y otros peligros.

Un cambio relevante ha sido la promulgación de la LEY 18.405 de octubre del 2008. Hasta entonces los funcionarios policiales realizaban sus tareas bajo un régimen salarial absolutamente injusto e ilegal. Debido a los magros sueldos por su trabajo oficial de ocho horas, muchos de ellos necesitaban trabajar en el -popularmente conocido- “servicio 222” para sobrevivir. El resultado era un trabajo con una carga horaria de 16 y más horas diarias y con el agravante que el “servicio 222” no volcaba aportes al Banco de Previsión Social (BPS). Conclusión: prácticamente el 50% de la historia laboral de los policías no generaba reconocimiento jubilatorio alguno y -lo que no es menor- afectaba el normal cumplimiento de las obligaciones que debían efectuar en sus horas regulares de trabajo. La LEY 18.405 intentó resolver esta situación, tal como lo establecen los artículos 42, 43 y 44 que, entre otros considerandos, manifiesta que¹:

“Constituye materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social todo ingreso que el funcionario policial perciba, sea en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en concepto de retribución y con motivo de su tarea personal cumplida en tal carácter” (Art.42)

¹ www.impo.com.uy/bases/LEYes/18405-2008

“Las remuneraciones que el personal policial perciba por los servicios prestados a personas públicas o privadas, fuera del horario de servicio y del destino correspondiente a su función pública, bajo contrato celebrado por aquéllas con el Ministerio del Interior al amparo del artículo 222 de la LEY N° 13.318, de 28 de diciembre de 1964, o normas análogas, con cargo a esos terceros, constituirán materia gravada, de manera progresiva.....(sigue)” (Art.43)

Art. 44 (Aumento nominal de sueldos).- *Las partidas y prestaciones que a partir de la entrada en vigencia de la presente LEY pasan a constituir materia gravada, con la graduación prevista en el artículo 43 de la presente LEY, se incrementarán en el porcentaje necesario a fin de que las remuneraciones líquidas sean equivalentes a las abonadas con anterioridad a dicha fecha.*

Esto determinó una disminución del tope máximo de horas que un funcionario policial puede actualmente dedicarle al servicio de vigilancia “222”. Esta disminución progresiva que comenzó en el año 2011 con un tope de 150 horas mensuales disminuyó hasta un máximo de 50 horas en el 2015².

No es objetivo de este trabajo evaluar el impacto que estos artículos generaron a nivel del salario líquido, pero es fácil deducir que fue ampliamente favorable para aquellos policías con pocas horas dedicadas al “222”, y seguramente financieramente desfavorable para aquellos con mayor dependencia del mismo. Igualmente, el solo hecho de haber regularizado los aportes jubilatorios al BPS, correspondientes al 100% del ingreso real, significó una mejora relevante.

Sin embargo, en esta misma LEY 18.405, la cual reforma el régimen de retiros y pensiones policiales, en el Art.20 establece que el Sueldo básico de retiro³ será el correspondiente al promedio mensual actualizado, de todas las asignaciones computables sujetas a montepío, de los sesenta meses computados anteriores al cese. Esta nueva disposición impacta muy negativamente a los funcionarios porque anteriormente dicho haber era el equivalente al último sueldo presupuestal íntegro percibido cuando completaba treinta o más de servicio policial. (LEY 16333 Art.16).

En los casos que se computaran menos de treinta años de servicio el cálculo se regía por la siguiente escala:

- A) Entre veinticinco y treinta años: tantas treinta avas partes como años se tengan de servicio del 90% (noventa por ciento) del último sueldo presupuestal.
- B) Entre veinte y veinticinco años: tantas treinta avas partes como años se tengan de servicio del 80% (ochenta por ciento) del último sueldo presupuestal.
- C) Entre quince y veinte años: tantas treinta avas partes como años se tengan de servicio del 65% (sesenta y cinco por ciento) del último sueldo presupuestal.
- D) Con menos de quince años: tantas treinta avas partes como años se tengan de servicio del 50% (cincuenta por ciento) del último sueldo presupuestal.

Es evidente entonces deducir que con esta Ley, si bien el Estado por un lado intenta regularizar el perverso sistema anterior, por otro –al tomar como base de cálculo el promedio de salarios de los últimos cinco años en lugar del último sueldo- disminuye

² Art.206 LEY 18719

³ Se denomina sueldo básico de retiro, aquel que se toma como base de cálculo para la obtención de la asignación de retiro

notoriamente los montos de jubilaciones y pensiones. Estas disposiciones se refieren al caso de retiro común y no profundizaremos en considerar los casos de retiro por edad avanzada, o por incapacidad o por acto directo de servicio.

Otro rubro que tampoco ha evolucionado favorablemente son los “viáticos” y a continuación detallamos los motivos de esta afirmación.

- 1) Los mismos no han modificado su importe desde el año 2010 que corresponden a \$ 290 sin hospedaje y a \$460 con hospedaje. Si aplicáramos los aumentos estipulados en los instructivos salariales desde el 2010 a la fecha, como apreciamos en el siguiente cuadro, hoy debieran estar en los \$364 y \$798 respectivamente.

VIATICOS S/ALOJAM.			VIATICOS C/ALOJAM.		
2010		210	2010		460
2011	6.93%	225	2011	6.93%	492
2012	8.60%	244	2012	8.60%	534
2013	7.48%	262	2013	7.48%	574
2014	8.52%	284	2014	8.52%	623
2015	8.26%	308	2015	8.26%	675
2016	9.44%	337	2016	9.44%	738
2017	8.10%	364	2017	8.10%	798

- 2) Las “horas extras” que realizan los funcionarios policiales no se computan como tales y se liquidan irregularmente como viáticos, pero no se realizan aportes por montepío, hecho que mensualmente es observado por la CGN.
- 3) También se han reducido la cantidad de horas posibles para realizarlas. De tres horas adicionales en el 2010 a una y media en el 2016, con un máximo de 18 horas mensuales.

CAPÍTULO I

INGRESO AL SISTEMA DE SIMPLIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS (2013) – NUEVA CLASIFICACIÓN DE LOS RUBROS SALARIALES

En esta sección se detallarán los sueldos para cada Grado y la relación de cada uno de ellos con las partidas existentes previas al ingreso al nuevo régimen de liquidación. Esto –conjuntamente con el análisis de los sucesivos instructivos salariales hasta el 2017- nos permitirá cotejar si los sueldos actuales por Grado se ajustan a los montos que hubieran surgido de haber continuado con el régimen anterior.

Hasta el año 2013 los recibos de los funcionarios del escalafón L del Inciso 4 Ministerio del Interior no habían sido integrados al sistema de simplificación de sueldos. Previamente, en la LEY 18.719 del *“Presupuesto Nacional 2010-2014*, su Art. 242 *“encomienda que los funcionarios del escalafón L del Inciso 4 Ministerio del Interior ingresen al sistema de simplificación de sueldos, cuya categorización se indica en el artículo 51 de la LEY 18.172 “Simplificación y categorización de conceptos retributivos”,* la cual es la siguiente:

"Sueldo del Grado": es la retribución asignada a los cargos o funciones **contratadas permanentes**, para cada Grado, de acuerdo al régimen horario, sean ocupados o vacantes.

"Compensación al cargo Ejecutivos": es la retribución complementaria propia de la totalidad de los cargos presupuestados o de las funciones contratadas permanentes de cada unidad ejecutora, ya sean ocupados o vacantes, que tendrá derecho a percibir cualquier funcionario que ocupe el cargo o desempeñe la función contratada.

"Compensación especial": es la retribución complementaria que percibe el funcionario por cumplir funciones en un lugar o unidad específicos o por el cumplimiento de tareas especialmente encomendadas por el jerarca.

"Compensación personal": es la retribución complementaria que percibe el funcionario como consecuencia de la aplicación de las normas que la crean y regulan con ese carácter, independientemente del cargo o función y del organismo en que se desempeñe. Incluye las siguientes:

- Beneficios sociales
- prima por antigüedad
- partidas por redistribución, el aumento aplicado sobre el anterior objeto del gasto 042.038 "Compensación personal transitoria" en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto N° 26/994, de 19 de enero de 1994
- el complemento retributivo con cargo al anterior objeto del gasto 042.105 "Compensación personal transitoria artículo 7° de la LEY 17.930.

"Incentivo": es la retribución complementaria que se otorga a los funcionarios como consecuencia de calificaciones, asiduidad, productividad o cualquier otro tipo de condición similar.

Al ingresar al régimen de simplificación de sueldos (SIMPLI), el Poder Ejecutivo determinó en el DECRETO 34/013 los montos a ser reasignados, estableciéndolos como importes fijos desvinculados de otras retribuciones y tomando como referencia los valores al 1° de enero de 2012 para cada Grado y denominación.

Los nuevos conceptos retributivos quedaron sujetos a los descuentos legales y a los incrementos salariales dispuestos por el Poder Ejecutivo para toda la Administración Central. En el Artículo 107 de la LEY 18.996 se establecieron los sueldos para cada Grado y la relación de cada uno de ellos con las partidas existentes previas al nuevo régimen de liquidación. Esta información se detalla en los siguientes cuadros. En cada uno de ellos se hace la referencia al Artículo correspondiente, los cuales se detallan en Anexo I.

SUELDO DEL GRADO correspondiente al escalafón "L" Personal Policial, para 8 (ocho) horas diarias mínimas de labor, a valores de enero de 2012, los cuales se detallan en el siguiente cuadro 1:

CUADRO 1 – SUELDOS DE GRADO ENERO 2012 - 011.300		
GRADO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
14	Inspector General	22,043.85
13	Inspector Principal	21,525.65
12	Inspector Mayor	21,007.51
11	Comisario Inspector, Mayor	10,434.62
10	Comisario, Capitán	9,527.83
9	Subcomisario, Teniente Primero	8,232.36
8	Oficial Principal, Teniente Segundo	7,325.52
7	Oficial Ayudante, Alférez	6,418.72
6	Oficial Sub-ayudante	5,641.46
6	Suboficial Mayor	5,770.98
5	Sargento Primero	5,252.80
4	Sargento	4,734.59
3	Cabo	4,216.40
2	Agente de primera, Guardia de primera, Bombero de primera	3,698.22
1	Agente de segunda, Guardia de segunda	3,180.03
0	Cadete	1,366.41

Los importes precedentes contienen los montos salariales que, a la fecha de promulgación de esta LEY, estableció que las Unidades Ejecutoras del Inciso 04 el "Sueldo del Grado" abonaran con cargo a los siguientes objetos del Gasto: (Anexo I)

011.000 "Sueldo Básico de Cargos"
021.000 "Sueldo Básico de Funciones Contratadas"
048.004 "Aumento Especial Dec. 180/985"
048.009 "Aumento Sueldo - Partida Dec. 203/992"
048.017 "Aumento Salarial a partir del 1/5/03 D. 191/003"
048.023 "Recuperación Salarial Inc. 02-27"
048.026 "Recuperación Salarial Enero 2007" y 042.067 "Compensación Mensual p/equipo".

“COMPENSACIÓN AL CARGO EJECUTIVOS”, la retribución que perciben los funcionarios que ocupan cargos efectivos, en el escalafón L, sub-escalafón Ejecutivo son los siguientes (Cuadro 2):

CUADRO 2 – COMPENSACIÓN AL CARGO EJECUTIVOS ENERO 2012 - 042.412		
GRADO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
14	Inspector General	17,518.52
13	Inspector Principal	15,738.99
12	Inspector Mayor	15,372.21
11	Comisario Inspector, Mayor	16,287.43
10	Comisario, Capitán	15,770.97
9	Subcomisario, Teniente Primero	12,977.97
8	Oficial Principal, Teniente Segundo	12,732.21
7	Oficial Ayudante, Alférez	12,518.48
6	Oficial Sub-ayudante	12,115.89
6	Suboficial Mayor	11,501.22
5	Sargento Primero	11,376.18
4	Sargento	11,272.45
3	Cabo	11,160.01
2	Agente de primera, Guardia de primera, Bombero de primera	10,406.70
1	Agente de segunda, Guardia de segunda	10,307.18
0	Cadete	2,450.91

Estos montos se conforman a partir de la sumatoria de las siguientes partidasⁱⁱ (Anexo I, Art.2):

042.003	Artículo 137 LEY N° 14.252 de 22 de agosto de 1974; artículo 79 LEY N° 15.903 de 10 de noviembre de 1987; artículo 163 LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 Compensación al Cargo
042.006	Artículo 154 LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 Compensación Subalternos Ejecutivos
042.008	artículo 163 LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 Compensación Ejecutivos Grados 07 al 14
042.017	Art. 198 LEY N° 15.809 de 8 de abril de 1986 Rancho Metálico
042.104	Artículo 86 LEY N° 18.046 de 24 de octubre de 2006 y su modificativa, artículo 129 LEY N° 18.362 de 6 de octubre de 2008 Compensación mensual individual
048.015	Artículo 3 LEY N° 17.269 de 28 de setiembre de 2000
042.110	Artículo 43 LEY N° 18.405 de 24 de octubre de 2008, aportes a la seguridad social en las partidas originalmente creadas por los artículos 140, 141 y 142 de la LEY N° 16.736 de 05 de enero de 1996 y normas previas -artículo 164 de la LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 en la redacción dada por el artículo 29 de la LEY N° 16.002 de 25 de noviembre de 1988-, con las modificaciones introducidas por los artículos 87 y 88 de la LEY N° 18.046 de 24 de octubre de 2006
042.111	
068.002	
042.115	Artículo 44 LEY N° 18.405 de 24 de octubre de 2008 Reintegro de aportes a la seguridad social

“COMPENSACIÓN AL CARGO APOYO”, la retribución que perciben los funcionarios que ocupan cargos efectivos, en el escalafón L, sub-escalafón Apoyo son los siguientes (Cuadro 3):

CUADRO 3 – COMPENSACIÓN AL CARGO APOYO ENERO 2012 - 042.412		
GRADO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
14	Inspector General	10,050.05
13	Inspector Principal	9,368.01
12	Inspector Mayor	9,052.01
11	Comisario Inspector, Mayor	10,792.60
10	Comisario, Capitán	10,341.28
9	Subcomisario, Teniente Primero	8,800.69
8	Oficial Principal, Teniente Segundo	8,668.70
7	Oficial Ayudante, Alférez	8,513.38
6	Oficial Sub-ayudante	8,400.73
6	Suboficial Mayor	0
5	Sargento Primero	7,225.24
4	Sargento	7,159.28
3	Cabo	7,109.56
2	Agente de primera, Guardia de primera, Bombero de primera	7,143.43
1	Agente de segunda, Guardia de segunda	7,094.73
0	Cadete	0

Estos montos se conforman a partir de la sumatoria de las siguientes partidasⁱⁱⁱ(Anexo 1, Art.3)

042.003	Compensación al Cargo
042.007	
042.104	Compensación mensual individual
048.015	artículo 3 LEY N° 17.269 de 28 de septiembre de 2000
068.002	Aportes a la Seguridad social
042.115	Reintegro de aportes a la Seguridad Social

CAPÍTULO II

EVOLUCIÓN SALARIAL PERSONAL EJECUTIVO - PERÍODO 2013 -2015

Hemos visto que en los Cuadro 1 (en página 7) y en el 2 (pág. 8) se detallan el sueldo de Grado y las compensaciones del año 2012 para el *Personal Ejecutivo*, según lo establecido en el Artículo 107 de la LEY 18.996, y es a partir de estos montos que se realizaron los ajustes anuales hasta el 2015 inclusive.

En el Anexo II se detalla los objetos del gasto y montos correspondientes para cada Grado en los años 2013, 2014 y 2015, ya bajo el régimen SIMPLI. Al cotejarlos con los datos de Cuadros 1 y 2 verificamos que para el *Personal Ejecutivo* en los rubros “Sueldo de Grado” y “Compensación al Cargo” los ajustes salariales para todos los Grados fueron los siguientes: en el 2013 un 7.48% con respecto al 2012; en el 2014 un 8.52% con respecto al 2013 y en el 2015 un 8.26% con respecto al año anterior. Los mismos coinciden con los ajustes anuales definidos por el Poder Ejecutivo para toda la Administración Central.

Es importante destacar que en la LEY de Presupuesto 2010-2014, LEY 18.719 se agregaron cuatro rubros denominados “Aumento Diferencial Policial”; “Incentivo por presentismo”; “Compromiso de Gestión; e “Incentivo Compromiso de Gestión, los cuales se integran al régimen SIMPLI. (ver Anexo II).

Un primer análisis consiste en comparar la evolución de los salarios nominales con respecto al IPC entre el 2013 y el 2014. Comparando los montos en Anexo II obtenemos los porcentuales que podemos apreciar en las siguientes Tablas y en el Gráfico 1. Entre los Grados 14 y 7 el aumento salarial duplicó y más al instructivo salarial para la Administración Central que fue de un 8.52%. Desde prácticamente un 16% en Grados 14, 13 y 12, para ir aumentando en cada Grado hasta más de un 21% para el Agente de Segunda, Grado 1. La excepción se da en la categoría Cadetes, cuya variación fue similar al IPC (8.52%)

Ejercicio	EJECUTIVOS	14	13	12	11	10	9
	2013						
	Objetos del Gasto	Inspector General	Inspector Principal	Inspector Mayor	Comisario Inspector	Comisario	Sub Comisario
2013	NOMINAL	61,625.83	58,185.90	56,669.14	42,048.04	39,437.99	33,336.37
2014	NOMINAL	71,480.62	67,492.70	65,732.15	50,011.72	46,902.95	39,883.59
	VARIACIÓN	15.99%	15.99%	15.99%	18.94%	18.93%	19.64%
2015	NOMINAL	77,384.92	73,067.60	71,161.63	54,142.69	50,777.13	43,177.97
	VARIACIÓN	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%
VARIACIÓN REAL PROMEDIO 2013/2015		7.73%	7.73%	7.73%	10.68%	10.67%	11.38%

		8	7	6	6	5	4
Ejercicio	Objetos del Gasto	Oficial Principal	Oficial Ayudante	Oficial Sub Ayudante	Sub Oficial Mayor	Sargento Primero	Sargento
2013	NOMINAL	31,254.60	29,229.99	27,914.98	27,557.95	26,381.38	25,243.55
2014	NOMINAL	37,389.31	34,963.44	33,636.67	33,540.93	32,106.29	30,718.89
	VARIACIÓN	19.63%	19.61%	20.50%	21.71%	21.70%	21.69%
2015		40,477.67	37,851.42	36,415.06	36,311.41	34,758.27	33,256.27
	VARIACIÓN	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%
VARIACIÓN REAL PROMEDIO 2013/2015		11.37%	11.35%	12.24%	13.45%	13.44%	13.43%

		4	3	2	1	C
Ejercicio	Objetos del Gasto	Sargento	Cabo	Agente de Primera	Agente de Segunda	Cadete
	NOMINAL	25,243.55	24,090.42	21,667.40	20,583.18	4,444.31
2013	NOMINAL	30,718.89	29,312.80	26,363.65	25,041.56	4,822.97
2014	VARIACIÓN	21.69%	21.68%	21.67%	21.66%	8.52%
2015		33,256.27	31,734.04	28,541.29	27,109.99	5,221.35
	VARIACIÓN	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%
VARIACIÓN REAL PROMEDIO 2013/2015		13.43%	13.42%	13.41%	13.40%	0.26%

No sucede lo mismo en el año 2015 con respecto al 2014 en el cual el ajuste para todos los Grados fue del 8,26% al igual que el instructivo para toda la Administración.

En definitiva, complementando todo el período 2013-2015 se produjo un aumento promedio del salario real en todos los cargos, excepto para Cadetes. Como se aprecia en la Tabla, los Grados de menores ingresos (del 1 al 6) fueron los más favorecidos, con un aumento real entre 12.24 y 13.40 %, mientras que en los Grados del 7 al 11 fue entre 10,68 y 11,35%, y de 7,73 % para los Grados 12, 13 y 14.

Ajuste porcentual por Grado 2013/2014

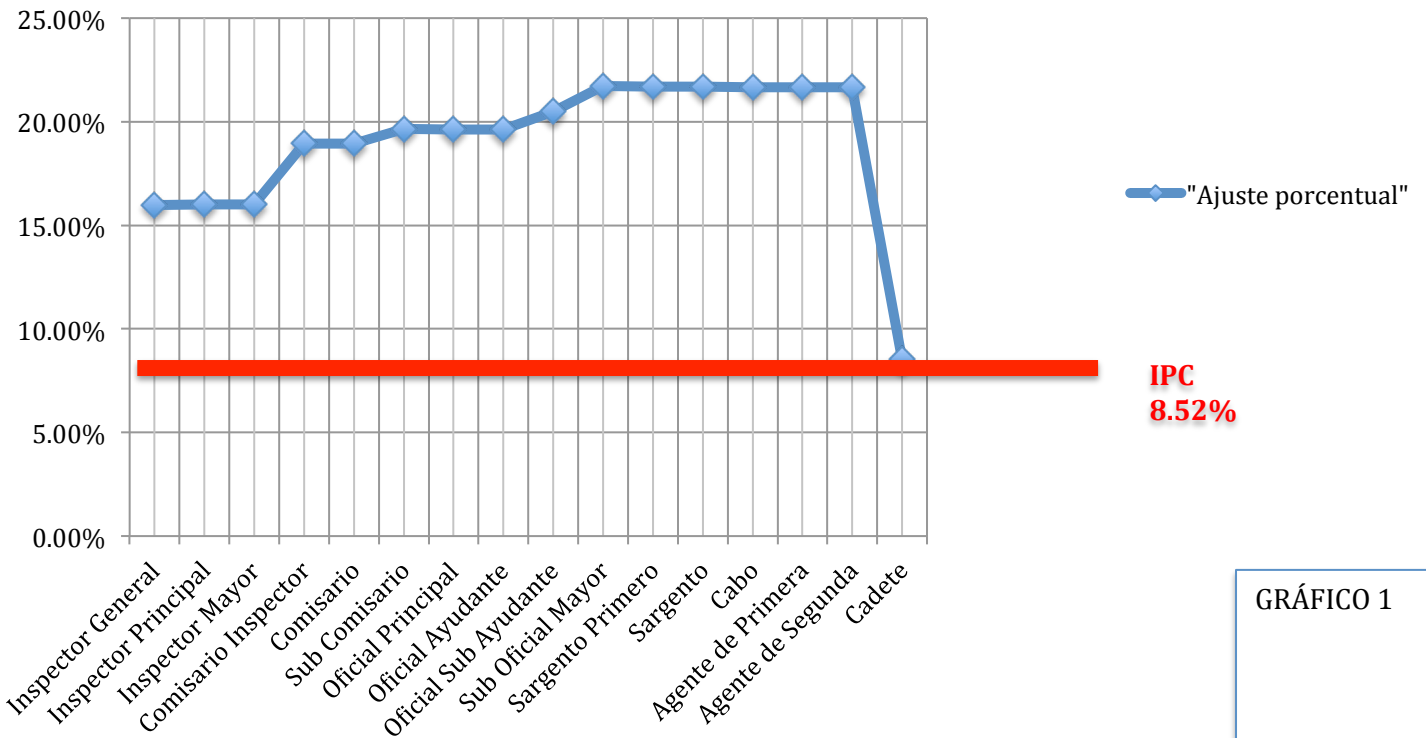


GRÁFICO 1

El 1º de enero de 2016 comenzó a regir la nueva LEY Orgánica Policial, sancionada por la LEY No. 19.315 de 18 de febrero de 2015. Entre las modificaciones que se realizaron se introdujo una nueva escala jerárquica para el personal policial. Esto comprende directamente a la organización y funcionamiento de la Policía Nacional y si bien hay Grados que varían su composición, hay otros que se mantienen incambiados.

En primer lugar desaparece el término de “Inspector” y desde ahora se trata de “Comisario”. Es decir, quien antes era Inspector General o Inspector Principal con la nueva normativa ambos Grados se unifican y desde ahora es “Comisario General”. También se unifican los Grados de Inspector Mayor y Comisario Inspector, los cuales se conjugan bajo el Grado “Comisario Mayor”.

En los casos de Grado de Comisario, Subcomisario y Oficial Principal de la escala de Oficiales, todos ellos se mantienen iguales. En el caso del Oficial Ayudante y del Oficial Sub-ayudante, también estos Grados se unifican quedando con el nombre de “Oficial Ayudante”.

Por su parte en la Escala Básica (personal subalterno), el único Grado que no sufre modificaciones es el de Sargento. En tanto el Suboficial Mayor y el Sargento Primero, se unifican en “Suboficial Mayor”; el de Cabo y Agente de Primera desde ahora es “Cabo” y el de Agente de Segunda ahora es simplemente “Agente”.

Debido a que en los nuevos Grados –que en lugar de ser 14 como en el régimen anterior- pasan a ser 10, fue necesario entonces agrupar algunos de ellos en las nuevas categorías. El nuevo escalafón policial quedó definido de la siguiente manera:

Oficiales Superiores:

En la Escala de Oficiales; el personal superior de la Policía, perteneciente al sub-escalafón ejecutivo, administrativo, técnico-profesional y especializado y el personal ejecutivo de bomberos:

- Grado 10 - Comisario General {Ex Inspector Gral. (Grado 14) e Inspector Principal (Grado 13)}
- Grado 9 - Comisario Mayor Oficiales Jefes {Ex. Inspector Mayor (Grado 12) y Comisario Inspector (Grado 11)}
- Grado 8 – Comisario: Ex Comisario (Grado 10)
- Grado 7 - Subcomisario Oficiales Subalternos: Ex sub Comisario (Grado 9)
- Grado 6 - Oficial Principal: al igual que Oficial Principal (Grado 8)
- Grado 5 - Oficial Ayudante Alumnos Policiales: Ex Oficial ayudante (Grado 7)& Oficial sub-ayudante (Grado 6)
- C - Cadete (misma categoría)

Suboficiales:

El personal integrante de la Escala Básica de la Policía, perteneciente al sub-escalafón ejecutivo, se dividió en:

- Grado 4 - Suboficial Mayor: Ex Suboficial Mayor (Grado 6) y Sargento 1º (Grado 5)
- Grado 3 – Sargento: Ex Sargento (Grado 4)
- Grado 2 - Cabo Alistados: Ex cabo (Grado 3) y Agente de 1ª (Grado 2)
- Grado 1 – Agente: Ex Agente de 2da. (Grado 1)

En el siguiente Cuadro 4 compararemos como impactaron estos cambios en la evolución salarial de cada Grado. Bajo el título “*Remuneraciones 2016 siguiendo régimen 2015*” se indican los montos nominales para cada Grado, **que surgirían si no se hubiese promulgado** la LEY. Los montos resultantes para el 2016 hubiesen surgido aplicando el aumento (9.44%) del 2016 a los salarios nominales del 2015. Por otro lado, bajo “*Remuneraciones 2016 con nuevo régimen 2016*” se indican los salarios nominales para los nuevos Grados registrados en el Ministerio del Interior para este año. La columna “*Diferencia por Grado*” indica la diferencia nominal en cada Grado entre los dos regímenes y finalmente la de la derecha, “*Mejora Porcentual LEY 19.315*”, refleja porcentualmente el impacto en cada Grado. Podemos apreciar que en ningún caso la nueva LEY afectó negativamente el salario nominal. En general su efecto fue neutro, excepto en los ex Grados 13, 11, 6, 5 y 2, los cuales fueron positivamente afectados, especialmente en el caso de Comisario Inspector (Ex Grado 11). Éste en el 2015 recibía un nominal de \$54,142.69, y si calculamos solo el ajuste de 9.44% para el 2016 le hubiese correspondido \$59,253.76. Sin embargo, bajo la nueva LEY su salario nominal se elevó a \$ 77,879.29, un aumento de casi 44% con respecto al 2014 y un 31,43% adicional al que le hubiera correspondido bajo el régimen anterior.

Subas adicionales mas moderadas (comparando con el régimen anterior) fueron para los Inspectores Principales (5.91%); Oficial Sub ayudante (3.94%); Sargento 1º (4,47%) y para Agentes de Primera (11.19%). Es necesario señalar que los aumentos de 4.47% y 11.9% para Sargentos 1º y Agentes 1º respectivamente, se generaron **exclusivamente** para aquellos que no tenían el concurso de grado aprobado y no para los funcionarios con el pasaje de grado ya obtenido.

Cuadro 4	REMUNERACIONES 2016 SIGUIENDO REGIMEN 2015		REMUNERACIONES 2016 CON NUEVO REGIMEN 2016		DIFERENCIA POR GRADO	Mejora Porcentual LEY 19.315
14	Inspector General	84,690.06	10 Comisario Gral. Ex 14 & 13	84,690.06	0.00	0.00%
13	Inspector Principal	79,965.18			4,724.88	5.91%
12	Inspector Mayor	77,879.28	9 Comisario Mayor - Ej - Ex 12 & 11	77,879.29	0.01	0.00%
11	Comisario Inspector	59,253.76			18,625.53	31.43%
10	Comisario	55,570.50	8 Comisario - Ej	55,570.49	-0.01	0.00%
9	Sub Comisario	47,253.98	7 Sub.Comisario - Ej	47,253.99	0.01	0.00%
8	Oficial Principal	44,298.76	6 Oficial Principal	44,298.76	0.00	0.00%
7	Oficial Ayudante	41,424.59	5 Oficial Ayudante+Ex sub oficial ayudante	41,424.59	0.00	0.00%
6	Oficial Sub Ayudante	39,852.64			1,571.95	3.94%
6	Sub Oficial Mayor	39,739.21	4 Sub Oficial Mayor + Sgto 1o	39,739.20	-0.01	0.00%
5	Sargento Primero	38,039.45			1,699.75	4.47% ⁴
4	Sargento	36,395.66	3 Sargento - Ej	36,395.64	-0.02	0.00%
3	Cabo	34,729.73	2 Cabo EJ. Cabo + Ag de 1a	34,729.76	0.03	0.00%
2	Agente de Primera	31,235.59			3,494.17	11.19% ⁵
1	Agente de Segunda	29,669.18	Agente - Ej	29,669.17	-0.01	0.00%
C	Cadete	5,714.24		5,714.24	0.00	0.00%

⁴ Este aumento se produjo exclusivamente para los Sargentos primeros sin el concurso de grado aprobado

⁵ Este aumento se produjo exclusivamente para los Agentes 2da. sin el concurso de grado aprobado

CAPÍTULO III

EVOLUCIÓN SALARIAL PERSONAL APOYO (PA - PE- PT- PS) - PERÍODO 2013 -2015

Hemos visto que en los Cuadro 3 (pág. 6) se detallan las compensaciones del año 2012 para el *Personal Apoyo (PA, PE, PT, PS)*, según lo establecido en el Artículo 107 de la LEY 18.996, y es a partir de estos montos que se calcularon los ajustes anuales hasta el 2015 inclusive. En el Anexo II se detallan los objetos del gasto y montos correspondientes para cada Grado en los años 2013, 2014 y 2015, ya bajo el régimen SIMPLI. Al cotejarlos con los datos del Cuadro 3 verificamos que para el *Personal Apoyo* en los rubros “Sueldo de Grado” y “Compensación al Cargo” los ajustes salariales para todos los Grados fueron los siguientes: en el 2013 un 7.48% con respecto al 2012; en el 2014 un 8.54% con respecto al 2013 y en el 2015 un 8.26% con respecto al año anterior. Los mismos coinciden con los ajustes anuales definidos por el Poder Ejecutivo para toda la Administración Central.

Al igual que en el Capítulo anterior compararemos ahora la evolución de los salarios nominales con respecto al IPC desde el 2013 al 2014. Comparando los montos en Anexo II obtenemos los porcentuales que podemos apreciar en las siguientes Tablas y en el Gráfico 2. En los Grados 14, 13 y 12 el aumento salarial nominal estuvo en el entorno del 16%, prácticamente duplicando al instructivo salarial para la Administración Central que fue de un 8.52%. Entre los Grados 11 al 7 el aumento superó el 19% y del Grado 6 al 1 un porcentaje mayor al 20 %.

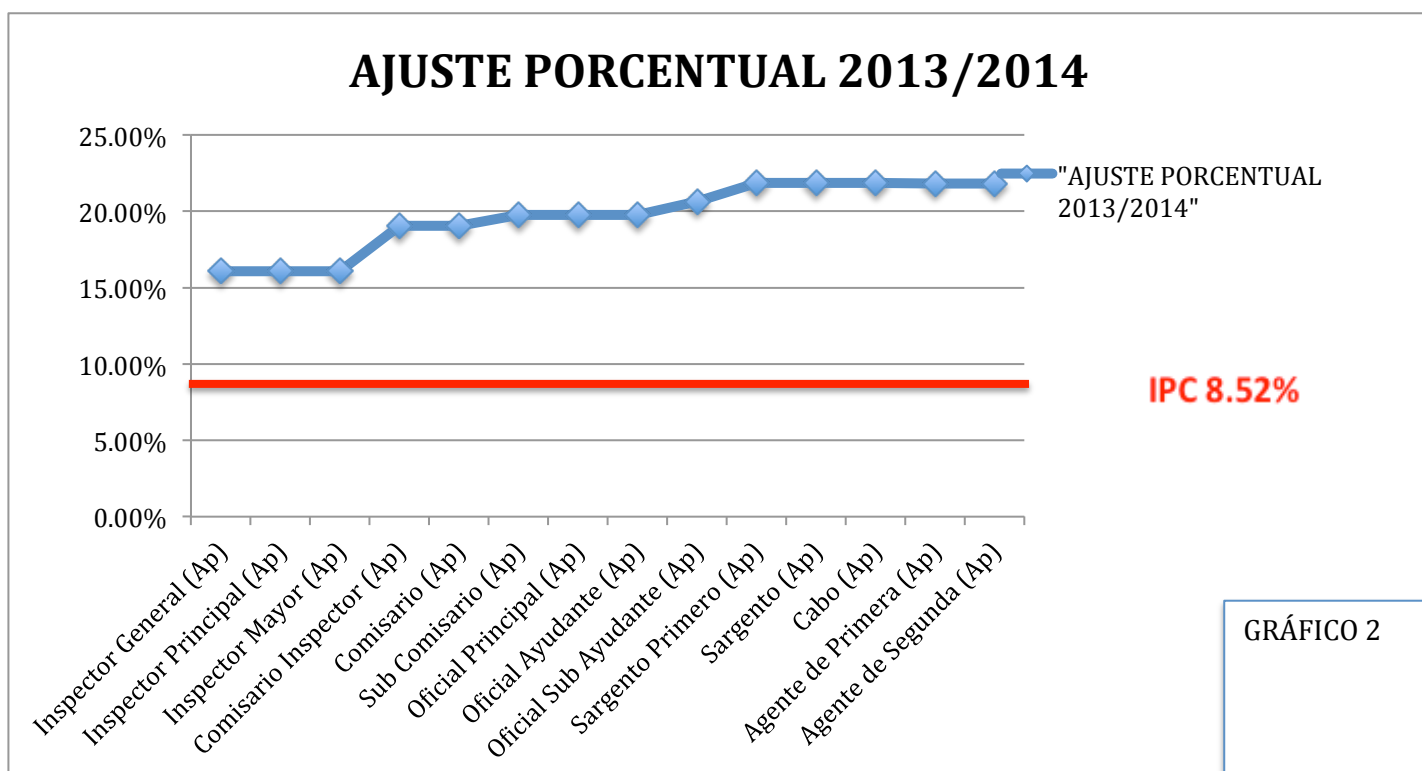
		14	13	12	11	10
Ejercicio	Objetos del Gasto	Inspector General (Ap)	Inspector Principal (Ap)	Inspector Mayor (Ap)	Comisario Inspector (Ap)	Comisario (Ap)
2013	NOMINAL	53,978.55	51,921.11	50,490.30	36,455.65	33,964.11
2014	NOMINAL	62,652.46	60,264.38	58,603.68	43,404.60	40,437.08
VARIACIÓN 2014/2013		16.07%	16.07%	16.07%	19.06%	19.06%
2015	NOMINAL	67,827.55	65,242.22	63,444.34	46,989.82	43,777.18
VARIACIÓN 2015/2014		8.26%	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%
VARIACIÓN PROMEDIO REAL 2013/2015		7.81%	7.81%	7.81%	10.80%	10.80%

		9	8	7	6	5
Ejercicio	Objetos del Gasto	Sub Comisario (Ap)	Oficial Principal (Ap)	Oficial Ayudante (Ap)	Oficial Sub Ayudante (Ap)	Sargento Primero (Ap)
2013	NOMINAL	28,769.27	26,891.59	24,972.04	24,078.90	21,162.43
2014	NOMINAL	34,454.97	32,205.10	29,905.32	29,052.57	25,788.05
VARIACIÓN 2014/2013		19.76%	19.76%	19.76%	20.66%	21.86%
2015	NOMINAL	37,300.95	34,865.24	32,375.50	31,452.31	27,918.14
VARIACIÓN 2015/2014		8.26%	8.26%	8.26%	8.26%	8.26%
VAR. REAL 2013/2015		11.50%	11.50%	11.50%	12.40%	13.60%

		4	3	2	1
Ejercicio	Objetos del Gasto	Sargento (Ap)	Cabo (Ap)	Agente de Primera (Ap)	Agente de Segunda (Ap)
2013	NOMINAL	20,093.71	19,053.94	17,558.71	16,563.53
2014	NOMINAL	24,484.95	23,217.23	21,391.23	20,177.72
VARIACIÓN 2014/2013		21.85%	21.85%	21.83%	21.82%
2015	NOMINAL	26,507.41	25,134.97	23,158.15	21,844.40
VARIACIÓN 2015/2014		8.26%	8.26%	8.26%	8.26%
VARIACIÓN real 2013/2015		13.59%	13.59%	13.57%	13.56%

En el 2015, al igual que el personal Ejecutivo, el ajuste para todos los Grados fue del 8,26%, alineado al instructivo para toda la Administración.

En definitiva, complementando todo el período 2013-2015 se produjo un aumento promedio del salario real en todos los cargos involucrados. Como podemos apreciar en las mismas Tablas, los Grados de menores ingresos (del 1 al 5) fueron los más favorecidos, con un aumento real mayor 13 %; en los Grados del 6 al 11 fue de entre 12,40% y 10,80%; y de 7,81 % para los Grados 12, 13 y 14.



En el siguiente Cuadro 5 compararemos como impactó la LEY 19.315 en la evolución salarial de cada Grado. Bajo “Remuneraciones 2016 siguiendo régimen 2015” se indican los montos nominales para cada Grado, que surgirían si no se hubiese promulgado la ley. Los montos resultantes para el 2016 hubiesen surgido aplicando el

aumento (9.44%) del 2016 a los salarios nominales del 2015. Por otro lado, bajo “Remuneraciones 2016 con nuevo régimen 2016” se indican los salarios nominales para los nuevos Grados registrados en el Ministerio del Interior para este año. La columna “Diferencia por Grado” indica la diferencia nominal en cada Grado entre los dos regímenes y finalmente, la de la derecha, “Mejora Porcentual LEY 19.315”, refleja porcentualmente el impacto en cada Grado. Podemos apreciar que en ningún caso la nueva Ley afectó negativamente el salario nominal. Su efecto fue neutro exceptuando los ex Grados 13, 11, 6 y 2, los cuales fueron positivamente afectados, especialmente en el caso de Comisario Inspector (Ex Grado 11). Éste en el 2015 recibía un nominal de \$46,989.82, y si calculamos el ajuste de 9.44% para el 2016 le hubiese correspondido \$ 51,425.66. Sin embargo, bajo la nueva Ley su salario nominal se elevó a \$ 69,433.48, una diferencia adicional del 35.02% con respecto al que le hubiera correspondido de haber continuado el régimen anterior.

Subas adicionales mas moderadas (comparando con el régimen anterior)-fueron para los Inspectores Principales (3.96%); Oficial Sub ayudante (2.94%); Sargento 1º (5.32%); Sargento (5.46%) y para Agentes de Primera (8.54%)

Cuadro 5	REMUNERACIONES 2016 SIGUIENDO REGIMEN 2015		REMUNERACIONES 2016 CON NUEVO REGIMEN 2016		DIFERENCIA POR GRADO	Mejora Porcentual de un Regimen a otro
14	Inspector General	74,230.47	10 Comisario Gral. Ex 14 & 13	74,230.49	-0.02	0.00%
13	Inspector Principal	71,401.08			2,829.41	3.96%
12	Inspector Mayor	69,433.49	9 Comisario Mayor - Ej - Ex 12 & 11	69,433.48	-0.01	0.00%
11	Comisario Inspector	51,425.66			18,007.82	35.02%
10	Comisario	47,909.75	8 Comisario - Ej	47,909.72	-0.03	0.00%
9	Sub Comisario	40,822.16	7 Subcomisario - Ej.	40,822.17	0.01	0.00%
8	Oficial Principal	38,156.52	6 Oficial Principal	38,156.53	0.01	0.00%
7	Oficial Ayudante	35,431.75	5 Oficial Ayudante +Ex sub oficial ayudante	35,431.74	-0.01	0.00%
6	Oficial Sub Ayudante	34,421.41			1,010.33	2.94%
6	Sub Oficial Mayor	30,553.62	4 Sub Oficial Mayor + Sgto. 1o	30,553.62	0.00	0.00%
5	Sargento Primero	30,553.62			0.00	0.00%
4	Sargento	29,009.71	3 Sargento - Ej.	29,009.69	0.00	0.00%
3	Cabo	27,507.71	2 Cabo EJ. Cabo + Ag de 1a	27,507.72	0.01	0.00%
2	Agente de Primera	25,344.27			2,163.45	8.54%
1	Agente de Segunda	23,906.51	Agente - Ej	23,906.50	-0.01	0.00%

Es importante señalar que debido a esta nueva escala jerárquica el valor de la cuota de permanencia en el grado, para aquellos que hubieran aprobado el curso de pasaje de grado, se vio aumentada. Son los casos del Agente de Segunda a Cabo; del Sargento 1º a Oficial ayudante y del comisario a Inspector Mayor. Por lo expuesto en Capítulos 2 y 3 podemos concluir que entre los años 2013 al 2017 –salvo en la categoría “Cadetes”- las restantes obtuvieron una mejora de sus salarios reales, destacándose especialmente el de “Comisario Inspector”. Además de esta mejora, los ingresos de los funcionarios policiales están ahora registrados en su totalidad ante el BPS.

CAPÍTULO IV

COMPENSACIONES ESPECIALES

En esta sección se indican los montos de sueldos, establecidos en el Artículo 107 de la LEY 18.996, para cada Grado y la relación de cada uno de ellos con las partidas existentes previas al nuevo régimen de liquidación. Esta información se detalla a partir del Cuadro 6 y hacen referencia a los siguientes rubros:

- COMPENSACIÓN ESPECIAL EJECUTIVO
- COMPENSACIÓN ESPECIAL APOYO
- COMPENSACIÓN AL CARGO CONTRATADOS POLICIALES Y CIVILES
- COMPENSACIÓN ESPECIAL CONTRATADOS POLICIALES Y CIVILES

En cada uno de ellos se hace la referencia al Artículo correspondiente, los cuales se detallan en el Anexo I.

COMPENSACIÓN ESPECIAL EJECUTIVO

En Cuadro 6 se detallan las retribuciones que perciben los funcionarios que ocupan cargos efectivos, escalafón L sub-escalafón Ejecutivo

CUADRO 6 SUB ESCALAFON EJECUTIVO				
GRADO	0 A 14 años	15 A 24 años	25 A 29 años	30+ años
14	10,372.98	12,231.12	14,089.25	15,204.14
13	9,880.16	11,650.01	13,419.87	14,481.78
12	9,537.52	11,246.00	12,954.47	13,979.56
11	5,200.79	6,132.42	7,064.05	7,623.02
10	4,649.70	5,482.62	6,315.53	6,815.27
9	3,353.54	4,035.56	4,717.59	5,126.80
8	2,978.03	3,583.69	4,189.34	4,552.74
7	2,612.74	3,144.11	3,675.47	3,994.29
6	2,228.11	2,681.25	3,134.39	3,406.28
6 SOM	2,040.68	2,513.75	2,968.82	3,270.66
5	1,863.79	2,295.86	2,727.92	2,987.15
4	1,692.76	2,085.18	2,477.59	2,713.04
3	1,519.34	1,871.55	2,223.76	2,435.08

2	1,093.94	1,392.82	1,691.69	1,871.02
1	955.57	1,216.64	1,477.72	1,634.36
0	317.71	404.51	491.31	543.49

Estos montos se conforman a partir de la sumatoria de las siguientes partidas

042.059	LEY N° 16.333
042.009	artículo 118 LEY N° 16.320 de 1 de noviembre de 1992, artículo 36 LEY N° 16.462 de 11 de enero de 1994 y artículo 144 LEY N° 16.736 de 5 de enero de 1996
048.014	artículo 1° de la LEY N° 16.911 de 13 de febrero de 1998

El importe resultante de la intersección entre el rango de años determinado por la fecha de ingreso a la Administración Pública y la escala de Grados policiales en la que se encuentra el funcionario determinará el valor correspondiente a percibir. El mismo se efectivizará a partir del mes siguiente de computar otro año de servicio. Las diferencias que surgieran entre la forma de cálculo actual de estas partidas y la anterior, se compensarán en los nuevos montos de antigüedad en el Grado y/o de permanencia en el Grado según corresponda.

COMPENSACIÓN ESPECIAL APOYO

En Cuadro 7 se detallan las retribuciones que perciben los funcionarios que ocupan cargos efectivos, escalafón L, sub-escalafón Apoyo

CUADRO 7 SUB ESCALAFON APOYO (PA-PT-PE-PS)				
GRADO	0 A 14 años	15 A 24 años	25 A 29 años	30+ años
14	11,577.24	13,651.10	15,724.95	16,969.27
13	11,112.51	13,103.12	15,093.72	16,228.09
12	10,879.53	12,722.28	14,655.03	15,814.68
11	6,375.33	7,517.60	8,659.66	9,344.90
10	5,849.67	6,897.53	7,945.40	8,574.12
9	4,104.10	4,938.77	5,773.44	6,274.24
8	3,765.24	4,530.99	5,296.74	5,756.19
7	3,419.19	4,114.57	4,809.94	5,227.17
6	3,129.08	3,765.45	4,401.83	4,783.65
5	2,298.23	2,831.00	3,363.77	3,683.44
4	2,137.58	2,633.12	3,128.65	3,425.96
3	1,981.56	2,440.92	2,900.28	3,175.90
2	1,428.53	1,818.83	2,209.12	2,443.30
1	1,301.55	1,657.15	2,012.75	2,226.11

Estos montos se conforman a partir de la sumatoria de las siguientes partidas

042.059	artículo 21 LEY N° 16.333 de 1 de diciembre de 1992
---------	---

042.009	artículo 118 LEY N° 16.320 de 1 de noviembre de 1992, artículo 36 LEY N° 16.462 de 11 de enero de 1994 y artículo 144 LEY N° 16.736 de 5 de enero de 1996
048.014	artículo 1° de la LEY N° 16.911 de 13 de febrero de 1998

El importe resultante de la intersección entre el rango de años determinado por la fecha de ingreso a la Administración Pública y la escala de Grados policiales en la que se encuentra el funcionario determinará el valor correspondiente a percibir. El mismo se efectivizará a partir del mes siguiente de computar otro año de servicio. Las diferencias que surgieran entre la forma de cálculo actual de estas partidas y la anterior, se compensarán en los nuevos montos de antigüedad en el Grado y/o de permanencia en el Grado según corresponda.

“COMPENSACIÓN AL CARGO CONTRATADOS POLICIALES Y CIVILES”

Quedaron establecidos en los siguientes montos (Cuadro 8):

CUADRO 8– COMPENSACIÓN AL CARGO APOYO ENERO 2012		
GRADO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
14	Inspector General	8,399.54
13	Inspector Principal	8,316.58
12	Inspector Mayor	8,249.97
11	Comisario Inspector, Mayor	10,039.48
10	Comisario, Capitán	9,913.38
9	Subcomisario, Teniente Primero	8,433.91
8	Oficial Principal, Teniente Segundo	8,344.09
7	Oficial Ayudante, Alférez	8,232.18
6	Oficial Subayudante	8,156.21
6	Suboficial Mayor	7,225.24
5	Sargento Primero	7,159.28
4	Sargento	7,109.56
3	Cabo	7,143.43
2	Agente de primera, Guardia de primera, Bombero de primera	7,094.73
1	Agente de segunda, Guardia de segunda	0
0	Cadete	0

Estos montos se conforman a partir de la sumatoria de las siguientes partidas^{iv}

	artículos 143 LEY N° 16.736 de 5 de enero de 1996 y 161 de la LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 y previas
042.007	artículo 1° Decreto 16/1991 de 15 de enero de 1991
042.104	artículo 86 LEY N° 18.046 de 24 de octubre de 2006 y su modificativa, artículo 129 LEY N° 18.362 de 06 de octubre de 2008 Compensación mensual individual

048.015	artículo 3 LEY N° 17.269 de 28 de septiembre de 2000
068.002	Aportes a la Seguridad Social

En Cuadro 9 se detallan las retribuciones que perciben los contratados policiales que ocupan cargos efectivos, escalafón L

CUADRO 9 COMPENSACIÓN ESPECIAL				
GRADO	0 A 14 años	15 A 24 años	25 A 29 años	30+ años
14	10,938.16	12,897.54	14,856.91	16,032.54
13	10,705.39	12,623.07	14,540.75	15,691.36
12	10,478.98	12,356.10	14,233.22	15,359.50
11	6,083.93	7,173.75	8,263.58	8,917.48
10	5,683.98	6,702.17	7,720.35	8,331.26
9	3,984.53	4,794.88	5,605.23	6,091.44
8	3,659.62	4,403.89	5,148.16	5,594.72
7	3,327.52	4,004.25	4,680.98	5,087.02
6	3,094.37	3,669.53	4,289.69	4,661.79
5	2,298.23	2,831.00	3,363.77	3,683.44
4	2,137.58	2,633.12	3,128.65	4,425.96
3	1,981.56	2,440.92	2,900.28	3,175.90
2	1,428.53	1,818.83	2,900.12	2,443.30
1	1,301.55	1,657.15	2,012.75	2,226.11

Estos montos se conforman a partir de la sumatoria de las siguientes partidas

042.059	artículo 21 LEY N° 16.333 de 1 de diciembre de 1992
042.009	artículo 118 LEY N° 16.320 de 1 de noviembre de 1992, artículo 36 LEY N° 16.462 de 11 de enero de 1994 y artículo 144 LEY N° 16.736 de 5 de enero de 1996
048.014	artículo 1° de la LEY N° 16.911 de 13 de febrero de 1998

En Anexo III encontramos las matrices por antigüedad desde el 2013 a la actualidad. Comparando los coeficientes de cada Grado y rango de antigüedad podemos confirmar que sus evoluciones se alinean con los instructivos salariales de cada año. Es decir: aumento del 8.52% en 2014; del 8.26% en 2015; 9.44% en 2016; y un 8.10% en 2017.

CAPITULO V

OTRAS CONSIDERACIONES

En este capítulo evaluaremos –en el marco de la realidad social y económica nacional– los montos salariales por Grado del Escalafón L y del Sub-escalafones Ejecutivo y de Apoyo. El objetivo es medir si los ingresos líquidos policiales son suficientes para poder cumplir sus funciones correctamente, en un entorno social y delictivo determinado, en relación al costo de vida y a las condiciones laborales. Para poder realizar este análisis se incorporan las siguientes variables:

- 1) La canasta familiar que publica el semanario “Búsqueda” (IPCB)
- 2) El entorno social y delictivo en el cual el funcionario policial realiza sus funciones
- 3) Las condiciones en el trabajo nocturno.

1) Utilizaremos la canasta familiar del Índice de Precios al Consumo de Búsqueda (IPCB) para comparar el poder de compra de los salarios líquidos del Escalafón L. La canasta está referida a un grupo familiar representativo de los ingresos medios de Montevideo, correspondiendo a un tamaño promedio de 3,3 personas por hogar y en el que dos de ellas son receptoras de ingresos.

En la siguiente Tabla –de mayo 2016– se detalla su composición, solamente con el fin de compartir los rubros que componen el IPCB.

Canasta del IPCB (Pesos mensuales por hogar) Valuada a precios promedio de mayo	
Rubro	Mayo
Alimentación	28.132,56
Pan y Cereales	3.495,18
Carnes, Pesc., etc.	6.503,92
Lácteos, huevos	2.819,63
Frutas y Verduras	6.305,11
Almuer. fuera hogar	3.877,25
Resto	5.131,47
Vestimenta	1.808,72
Vivienda	10.141,10
Alquiler e imp.	4.642,07
UTE, OSE, etc.	2.072,93
Gastos comunes	3.426,10
Varios	27.900,08
Mueb. y accesorios	4.098,66
Salud	7.097,42
Transporte	5.920,35
Esparcimiento	2.101,29
Enseñanza	3.446,81
Cigarrillos	765,74
Resto	4.469,81
Total	67.982,46

© *Búsqueda*, revista semanal.

El total de la canasta a junio 2017 alcanza los \$ 72,436⁶ y el gasto de consumo per cápita fue calculado en \$ 21,950. Como apreciamos en el Anexo IV, solamente el Grado 10 Ejecutivo con un salario líquido de \$ 73,240 alcanza a cubrir la canasta, mientras que el Grado 9 con \$ 67,350 se le aproxima. Todos los demás Grados Ejecutivos y Apoyo están muy lejos de alcanzar ese valor y en mayor o menor medida están en el entorno del 50%. En general podría afirmarse que un policía soltero tal vez pueda desarrollar dignamente su vida, pero no sucede lo mismo para aquellos que deban sustentar una pareja o hijos.

2) EL RIESGO DE VIDA DE LA FUNCIÓN POLICIAL

Si bien el riesgo de vida de la profesión policial es evidentemente conocido es necesario trabajar con indicadores que nos permitan evaluar la tendencia y dinamismo del mismo con el fin de valorar adecuadamente los peligros que enfrentan los funcionarios. No sería descabellado pensar que los salarios debieran estar en función de un índice de riesgo, donde a mayor riesgo mayor salario y viceversa. A modo de ejemplo extremo: un salario policial en zona de guerra debiera ser mayor -al del mismo Grado- en una zona donde no existan delitos.

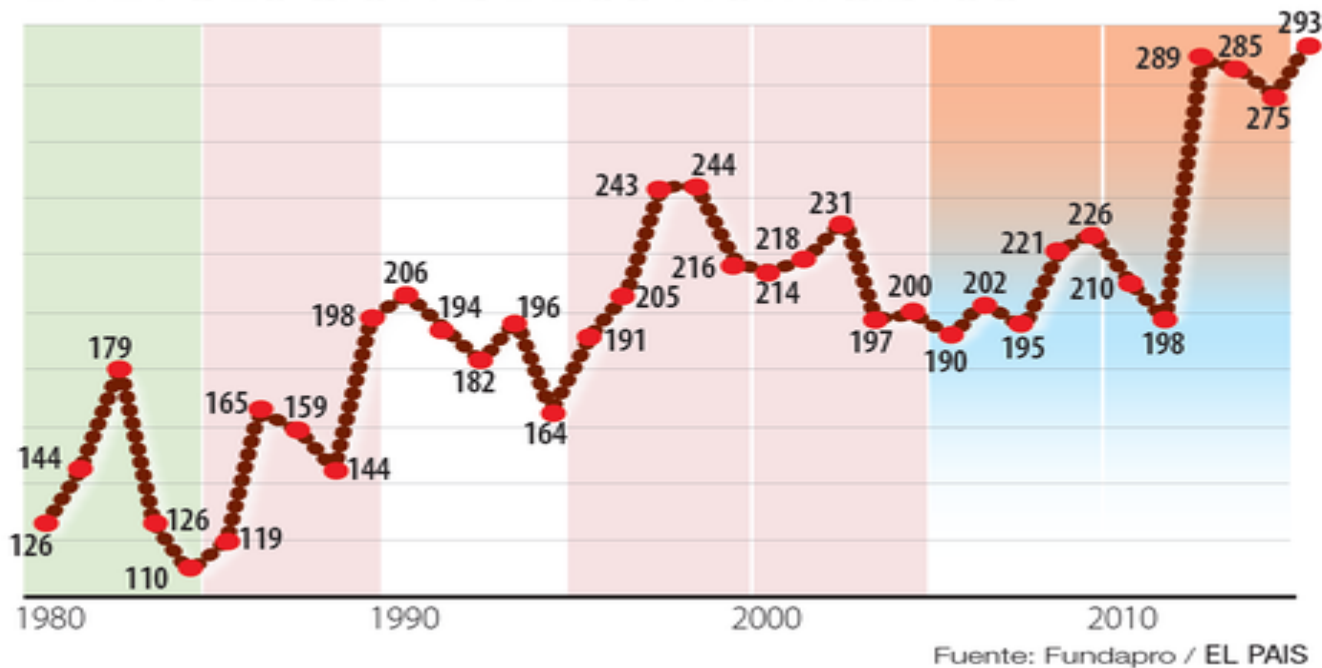
En términos amplios la delincuencia se define como el conjunto de todas las acciones que son tipificadas como delitos en el código penal y en consecuencia pueden utilizarse distintos indicadores para medir la severidad de este problema en nuestra sociedad.

En este caso tomaremos a la tasa de homicidio como indicador del grado de violencia en el Uruguay. El mismo es universalmente utilizado para evaluar la inseguridad y sin dudas señala el máximo grado de violencia interpersonal en una sociedad. Si bien este delito no suele ser el más común, **es el más denunciado y en consecuencia posibilita la obtención de estadísticas y tendencias**, a través de tasas por cada cien mil habitantes, y permite comparar el nivel de violencia extrema en nuestro país con las de otras ciudades del mundo.

En el siguiente gráfico se aprecia el crecimiento del número de homicidios en el Uruguay. Durante la década de 1980 la cifra era de unos 150 por año aproximadamente, elevándose a más de 200 en los 90 con un pico de 244 en el 1997 y 1998. En los años 2000 se estabilizó en el orden de los 200 pero a partir del 2012 se produce un crecimiento significativo y a la fecha se estabiliza en casi 300 homicidios por año, prácticamente uno cada 30 horas.

⁶ Búsqueda, 15 junio 2017

LA EVOLUCIÓN DE LOS HOMICIDIOS



Es importante señalar además que por ejemplo en el 2015, (seguramente estos porcentajes sean similares en los otros años), sucedió que:

- No se aclararon 39,6% de los homicidios (105 casos no resueltos).
- El 61% de las víctimas asesinadas NO tenían antecedentes.
- 42 víctimas son mujeres.
- Oficialmente en Montevideo ocurrieron 186 homicidios y 107 en el interior. Esto representa para Montevideo una tasa de 14,3 cada 100 mil habitantes.

Considerando que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define que, cuando una sociedad supera una tasa de homicidios de 10 por cada 100.000 habitantes, la misma enfrenta una “*epidemia de homicidios*”, lamentablemente debemos aceptar entonces, que el cuerpo policial uruguayo en su conjunto, debe desarrollar su labor en un entorno de alto riesgo.

En el siguiente cuadro 10 –referido al año 2015- comparamos la tasa de homicidios con otras ciudades y podemos ver que no solo Montevideo se encuentra en una zona clara de epidemia de homicidios, sino que el país en su totalidad, presenta una elevada tasa y se aproxima a esa clasificación. También nos permite comparar lo que sucede en Uruguay con otras ciudades: en Nueva York, con 8,6 millones de habitantes, ocurrieron 348 homicidios (tasa de 4,4), en el mismo período en que hubo 293 en Uruguay, (tasa de 8.9). En la ciudad de Madrid con 3.2 millones de habitantes fallecieron solo 31 personas en forma violenta, (tasa menor a 1). Es decir, esa cifra representa casi un 10% de los asesinatos sucedidos en Uruguay en el mismo año, que con una población levemente superior, hubo 293 crímenes. Buenos Aires por su parte, con una población de 2.900.000 habitantes, alcanza una tasa de 5,4%, prácticamente un tercio de la de Montevideo.

CUADRO 10 COMPARATIVO HOMICIDIOS 2015			
LUGAR	Cantidad	Tasa/100mil	Población (millones)
Uruguay	293	8.9	3.3
Montevideo	186	14.3	1.3
Nueva York	348	4.4	8.6
Madrid	31	0.977	3.2
Buenos Aires	165	5,4	3.0

Fuente: Reporte No.13 de Observatorio Fundapro de la Seguridad (enero 2016)

Con respecto a la tasa de homicidio no resueltos, que en otras palabras significan asesinos libres por las calles, la tendencia también es preocupante. Mientras que en el 2011 era el 28 %; en 2012 pasó al 31 %; en 2013 creció al 43 % y en 2014 volvió a aumentar y se situó en el 48 %.⁷

Estos datos se confirman a nivel de la ciudadanía también. Según el informe regional "La cultura política de la democracia en las Américas, 2014", del Barómetro de las Américas de *Latin American Public Opinion Project (LAPOP)*, Uruguay es el tercer país de las Américas con mayor porcentaje de ciudadanos que vieron en la seguridad el problema más importante en 2014. Por encima solo están Trinidad y Tobago y El Salvador.



<http://www.elpais.com.uy/informacion/aumenta-temor-inseguridad-region.html>

⁷ <http://www.elobservador.com.uy/noticia/295421/en-2014-cayo-el-nivel-de-homicidios-aclarados-solo-seresolvio-la-mitad/>

3) FUNCIONES EN HORARIO NOCTURNO (NOCTURNIDAD)

Desde el primero de julio de 2015 está en vigencia la LEY de Nocturnidad N° 19.313, la cual regula el trabajo nocturno y reglamentada en el Decreto 234/015. Esta ley se caracteriza principalmente por un beneficio económico que se otorga a aquellos trabajadores cuya jornada laboral se desarrolle total o parcialmente durante un período de cinco horas consecutivas, entre las 22:00 y 6:00 horas. Este consiste en incrementar en un 20% (veinte por ciento) el salario básico que percibe el trabajador, o en reducir en el mismo porcentaje, la carga horaria en su turno. La opción se resuelve por decisión unilateral del empleador, sin perjuicio de los mecanismos de negociación colectiva que pudieran implementarse.

Sin embargo, los funcionarios policiales no reciben compensación adicional alguna por funciones cumplidas a partir de las 22 horas. Esta situación no solo contraviene la legislación vigente, pero también genera consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y en la eficiencia y eficacia de la gestión policial. El hecho de incumplimiento de la ley es de tal gravedad y evidencia, que no amerita mayores comentarios, por lo que nos centraremos en comentar algunos conceptos relacionados a fundamentar la necesidad que las políticas públicas futuras reviertan esta injusta situación.

El principal argumento expuesto por la Comisión de Legislación del Trabajo al presentar el Proyecto de LEY ante la Cámara de Representantes establecía que el ser humano es básicamente diurno, y que *"su organismo está programado para trabajar de día y descansar durante la noche, existe por tanto un reloj biológico interno que regula los procesos fisiológicos y bioquímicos del organismo para ajustar al ciclo de las 24 horas"*.

En lo que refiere a salud y seguridad en el trabajo, se establecen las siguientes disposiciones, las cuales ninguna está contemplada en el régimen laboral de los policías.

- Que el trabajador tendrá que realizarse un chequeo médico regularmente, el cual no podrá implicar costo económico alguno para el empleado.
- Cuando por razones de salud, a los trabajadores no les sea posible desempeñarse en horario nocturno, éstos serán asignados a un puesto similar en horario diurno, siempre que esto sea factible.
- El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantener durante la jornada nocturna el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que se podrían dar durante el día, evitando en lo posible, el aislamiento de los trabajadores.
- El empleador deberá poner a disposición de los trabajadores nocturnos, medios adecuados para la atención de los primeros auxilios.

- En el caso de trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año, el empleador tiene la obligación de asignarle horario de trabajo diurno, por la sola voluntad de la trabajadora, sin que esto le signifique pérdida de la compensación por trabajo nocturno. En otras palabras, éstas no pueden ser obligadas a trabajar en horario nocturno.

En relación a las consecuencias del trabajo nocturno, los innumerables estudios internacionales coinciden que la falta de descanso y los trastornos de sueño son causas relevantes de enfermedades y perjuicios de salud de diversa índole. Todos los seres humanos necesitan y los policías que trabajan en horario nocturno se encuentran entre los que menos pueden conciliar un correcto descanso. El trabajo nocturno sin dudas afecta esta necesidad biológica y repercute en el sistema de inmunidad y en la capacidad de tomar decisiones correctas. Pero además del riesgo biológico, también genera problemas de inserción social y familiar. Es el caso de los ruidos habituales que suceden en la calle durante el día y el derivado de las actividades diurnas de las personas que habitan con él, que sin dudas interrumpen sus horas de sueño diurnas y afectan su comportamiento general.

indicaremos a continuación diversos estudios publicados a nivel nacional e internacional.

La Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina de la Universidad de la República en informe realizado en el ámbito parlamentario sostiene que: *“el trabajo nocturno genera distorsiones en el ciclo fisiológico y afecta todos los espacios vitales (familiares, barriales, sociales y laborales).”*

En un estudio de los investigadores de los Drs. Claire Caruso y Roger Rosa⁸, investigadores del Instituto Nacional de Seguridad y Salud de los EE.UU establecen que la falta o la poca calidad de dormir contribuye a los siguientes problemas de salud

- Descenso de las facultades mentales
- Descenso del sistema de inmunidad
- Depresión
- Lesiones relacionadas con el trabajo
- Dificultades en las relaciones interpersonales
- Enfermedades cardiológicas
- Cáncer
- Trastornos del estado de ánimo

En 2008, el Centro internacional de Investigación sobre el cáncer (CIRC) clasificó al trabajo nocturno como «probablemente cancerígeno».⁹

⁸ <https://www.thebalance.com/g00/police-work-and-poor-health-974870?i10c.referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com.uy%2F>

⁹ www.e-sante.be/travail-nuit-horaires-variables-quels-risques/actualite/1519#Z4dx5xyLA8giW2t5.99

En otro estudio¹⁰ publicado en el “*International Journal of Emergency Mental Health*” y realizado en conjunto por la Universidad de *Buffalo*, EE.UU y el Departamento de Policía de esa ciudad, sugiere que existe una fuerte relación entre el nivel de *stress* diario de los policías con problemas de obesidad, de suicidio, de falta de sueño y cáncer. También confirma un incremento del síndrome metabólico, que incluye obesidad abdominal, alta presión sanguínea, diabetes tipo 2 y resistencia a la insulina e incremento de las posibilidades de infartos. A modo de ejemplo mencionamos a continuación algunas conclusiones interesantes:

- El 40% de los policías son obesos en comparación con el 25% de la población
- El 25% de los policías con signos de síndrome metabólico en comparación con el 18,7% de la población
- Se enfrentan a un mayor riesgo del linfoma de *Hodgkin* y de cáncer cerebral
- La tasa de suicidios de oficiales en actividad es ocho veces mayor, comparado con la de los oficiales retirados o que hayan renunciado.

Además, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado normas en la materia tendientes a proteger la salud, ayudar a trabajadores a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, a proporcionarles posibilidades de mejorar en su carrera y a compensarles adecuadamente (Convenio Internacional del Trabajo sobre el trabajo nocturno, 1990, N° 171, no ratificado).

4) TRANSPARENCIA, ESTADÍSTICAS Y DATOS OFICIALES

La posibilidad que el ciudadano pueda acceder a estadísticas en materia de delitos, especialmente de homicidios, por ubicación geográfica, por barrio, en horarios determinados, etc. no solo es un elemento de transparencia, pero sin dudas ayudarían a la prevención, tanto policial como ciudadana, y a la capacidad de respuesta policial.

Lamentablemente también en este aspecto el Estado no cumple con la legislación vigente. Si bien la LEY 18.381 tiene por objeto “*promover la transparencia de la función administrativa de todo organismo público, sea o no estatal, y garantizar el derecho fundamental de las personas al acceso a la información pública*”, las estadísticas y datos oficiales en Uruguay resultan cuestionables por lo parcial, incompletas, atemporales y con dificultades de acceso, todo lo cual genera un riesgoso sesgo en la medición de la delincuencia y el delito. El Observatorio FUNDAPRO sobre la seguridad, en su Reporte No.13¹¹ resalta que la poca información oficial con que se cuenta es la proporcionada por el Observatorio Nacional Sobre Violencia y Criminalidad, del Ministerio del Interior, la cual desde los últimos años es parcial, incompleta y arbitraria. Parcial porque solo se informa de algunos delitos e incluso los datos no se presentan sintomáticamente de la misma manera de un informe a otro; incompleta, porque no se brindan cuál es la masa total de delitos que se cometen anualmente, tampoco las tentativas de los delitos -en particular de las rapiñas-; y arbitraria, porque la información solo se da dos veces al año e incluso se publica con fuerte retraso (sic).

En clara diferencia con lo que ocurre en Uruguay, el reporte indica tres ejemplos –dos de ellos regionales- donde se brinda acceso a la información, transparencia, mediciones confiables y con una periodicidad regular. Lo que determinan que se

¹⁰ Buffalo Cardio-Metabolic Occupational Police Stress (BCOPS)

¹¹ <http://seguridad.observatoriodfundapro.com/reportes-ofs>

pueda hablar de sistemas de información robustos, con información accesible y con altos niveles de fidelidad y calidad.

1) En la ciudad de New York, EE.UU, el Departamento de Policía, brinda a través de su página web (www.nyc.gov/html/nypd/html/home/home.shtml), un claro ejemplo de transparencia y acceso a la información. Por un lado, permite acceder a un mapa interactivo del delito. Con detalle geo-referenciado de denuncias y aprehensiones en flagrancia. En el mismo, el ciudadano puede ver toda la actividad criminal ocurrida en toda la ciudad, de manera detallada que alcanza por barrio y hasta por parques públicos. Y por otra parte, también presentan en forma semanal actualizada una estadística criminal (COMPSTAT), de la evolución delictiva. El COMPSTAT es un sistema de control de gestión policial al que se le ha atribuido la histórica reducción de la delincuencia en Nueva York, y que actualmente es usado en diversas ciudades de EE.UU. y del mundo. En esencia, es un sistema de gestión basado en información de calidad y oportuna, el despliegue rápido de tácticas, y la constante evaluación de los resultados obtenidos con dichas tácticas.

2) En Chile el gobierno, a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, presenta con regularidad trimestral un informe nacional y regional, de estadísticas, tasas y evolución de casos policiales conformados por las denuncias y las detenciones en flagrancia de delitos, entregadas por las policías (Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones). Disponible en: www.carabineros.cl

3) Otro caso es la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que presenta un mapa elaborado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación a través de su Instituto de Investigaciones. Disponible en: <http://www.csjn.gov.ar/investigaciones>. También publica un informe muy completo sobre homicidios dolosos que ocurren en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

4) Otro elemento de falta de información es la dificultad de acceder a estadísticas sobre el número de funcionarios heridos y fallecidos en cumplimiento de su labor. Un claro ejemplo es que para completar el presente trabajo, se solicitó en nota enviada el 13 de junio del 2017 e ingresada con el número de expediente 4247-17, esa información para el período entre 1º de enero 2013 al 31 de diciembre 2016.¹² Dicho trámite sigue aún en proceso dentro del Ministerio del Interior.

5) Tampoco se ofrece transparencia con respecto al “Fondo de Tutela Social Policial”¹³ administrado por la Dirección Nacional de Asuntos Sociales y con la administración del “Fondo de Vivienda Policial”, creado en la LEY 18046, Art.67. Este Fondo retuvo mensualmente -desde el año 1967 hasta el 31 diciembre 2015- a los funcionarios policiales un coeficiente del sueldo básico. A partir del 1º de enero 2016 retiene el 1% (uno por ciento) de las retribuciones nominales totales sujetas a montepío¹⁴. Además, *“recibe los reintegros en Unidades Indexadas provenientes del recupero de las prestaciones servidas para la adquisición o reforma de vivienda y también el producto de donaciones y/o legados otorgados por parte de personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras y de organismos de asistencia financiera*

¹² Anexo V

¹³ Art.87 Ley 13.640 de 26 de diciembre 1967

¹⁴ Artículo 161 de ley 19355

*de cualquier naturaleza*¹⁵. Si bien se han hecho varias solicitudes de información al Ministerio del Interior sobre dónde se deposita la recaudación, en qué se ha invertido y saldo, nunca se ha recibido una respuesta o informe alguno sobre la administración del mismo.

En base a cálculos propios, podemos estimar que la recaudación por este concepto, **solamente desde el 1º de enero 2016 a la fecha**, sería de **unos ocho millones de dólares americanos**. Sin dudas un importe muy importante para la familia policial, la cual debido a que este Fondo le pertenece a ella y no al Estado, debiera acceder a la posibilidad de conocer su administración.

Hay otro aspecto en el cual también el Ministerio del Interior no cumple con su deber de transparencia: desde mediados del año 2015 ha dejado primero de circular y luego de subir al Intranet de su portal los “Acuerdos” que contienen todas las resoluciones de la administración (ascensos, vacantes, sanciones, etc.). Esta situación es contrario a las buenas prácticas en RRHH y es un factor que afecta negativamente la motivación de los funcionarios ya que los aleja del “sentido de pertenencia” a la institución, del conocimiento de las resoluciones y los condena a realizar sus tareas en un marco de desinformación total, difícil de aceptar con los avances tecnológicos disponibles.

¹⁵ Decreto N° 101/010

CONCLUSIONES

Las reflexiones finales abarcan por un lado la evolución de los salarios y por otro las condiciones laborales para el funcionario policial.

Con respecto a la evolución salarial, desde el inicio de la Policía Nacional sus funcionarios han sido generalmente menoscabados en sus derechos laborales y en sus compensaciones. Esta situación generó el uso –y tal vez el abuso- del “servicio 222”, que si bien fue y sigue siendo un importante apoyo financiero para el policía, implicaba en el régimen anterior, trabajar horas extras bajo un sistema perverso e injusto, con consecuencias negativas para el sistema policial.

Si bien desde el 2005 se ha ido produciendo una mejora relativa del salario real, hemos visto que la misma, particularmente desde el 2013, no impactó de igual manera en todos los Grados. Constatamos que el aumento para los “Comisarios Inspectores” ha sido sustancialmente mayor que al de los otros grados. Para estos últimos la mejora ha sido leve, hecho que se agrava considerando que sus sueldos precedentes no se caracterizaban por ser suficientes o razonables. Tal vez la mejora más relevante sea la regularización de los aportes por montepío en relación al 100% de los ingresos de los funcionarios, pero este hecho, más que una conquista, debe ser catalogado como “un ajuste”, es decir: “pasar de un régimen injusto a uno alineado a la Ley”, similar al del resto de los ciudadanos, pero no, especialmente, como una conquista o mejora real. Lamentablemente esta mejora se ve contrarrestada con el nuevo régimen jubilatorio y de pensiones de la LEY 18.405. Sin dudas, tomar como base de cálculo para el retiro común el promedio de sueldos de los últimos 60 meses, genera un monto de retiro básico sensiblemente inferior al del régimen anterior que la consideraba según el último salario. Tampoco se registra una evolución favorable en la asignación de viáticos, que además de mantenerse incambiados desde el 2010 se redujeron las horas posibles de servicios fuera de horario de tres horas diarias en el 2010 a hora y media en 2016, con un tope de 18 horas mensuales.

En relación a las condiciones laborales siguen manteniéndose falencias importantes relacionadas a los siguientes:

- Falta de capacitación, especialmente aquella relacionada a resguardar la seguridad personal de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones.
- Falta de compensación por el trabajo nocturno
- Falta de información objetiva que aporte a la seguridad y al entorno del trabajo policial
- Falta de transparencia en las resoluciones administrativas internas, en la información pública y en la administración del “Fondo de Vivienda Policial” que es aportado por el sueldo de sus funcionarios.

Fuentes:

Observatorio Fundapro de la Seguridad, Fundación Propuestas Serie de Reportes Periódicos No. 12 Abril 2015. Uruguay, un país abrumado por la inseguridad. Dr. Guillermo Maciel, Dr. Oscar N. Ventura.

www.impo.com.uy

www.cgn.gub.uy

www.minterior.gub.uy

www.seguridad.observatoriodfundapro.com

<https://www.thebalance.com/g00/police-work-and-poor-health-974870?i10c.referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com.uy%2F>

www.nyc.gov

www.carabineros.cl

www.csjn.gov.ar/investigaciones

ANEXO I

DECRETO 34/013

ⁱ En las Unidades Ejecutoras del Inciso 04 - Ministerio del Interior, el "Sueldo del Grado" previsto en el artículo 107 de la LEY N° 18.996 de 7 de noviembre de 2012, se integrará con los Objetos del Gasto que se detallan en el inciso segundo del mencionado artículo

ⁱⁱ Artículo 2.- (Compensación al Cargo Ejecutivos) La retribución que perciben los funcionarios que ocupan cargos efectivos, en el escalafón L, subescalafón Ejecutivo, que se conforma a partir de la sumatoria de las partidas creadas por las siguientes normas: artículo 137 LEY N° 14.252 de 22 de agosto de 1974; artículo 79 LEY N° 15.903 de 10 de noviembre de 1987; artículo 163 LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 Compensación al Cargo (042.003); artículo 154 LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 Compensación Subalternos Ejecutivos (042.006); artículo 163 LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 Compensación Ejecutivos Grados 07 al 14 (042.008); artículo 213 LEY N° 14.189 de 30 de abril de 1974; artículo 198 LEY N° 15.809 de 8 de abril de 1986 Rancho Metálico (042.017); artículo 86 LEY N° 18.046 de 24 de octubre de 2006 y su modificativa, artículo 129 LEY N° 18.362 de 6 de octubre de 2008 Compensación mensual individual (042.104); artículo 3 LEY N° 17.269 de 28 de setiembre de 2000 (048.015); artículo 43 LEY N° 18.405 de 24 de octubre de 2008, aportes a la seguridad social en las partidas originalmente creadas por los artículos 140, 141 y 142 de la LEY N° 16.736 de 05 de enero de 1996 y normas previas -artículo 164 de la LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 en la redacción dada por el artículo 29 de la LEY N° 16.002 de 25 de noviembre de 1988-, con las modificaciones introducidas por los artículos 87 y 88 de la LEY N° 18.046 de 24 de octubre de 2006 (042.110-042.111-068.002); artículo 44 LEY N° 18.405 de 24 de octubre de 2008 Reintegro de aportes a la seguridad social (042.115)

ⁱⁱⁱ Artículo 3 (Compensación al Cargo Apoyo) La retribución que perciben los funcionarios que ocupan cargos efectivos, en el escalafón L, sub-escalafón Apoyo, que se conforma a partir de la sumatoria de las partidas creadas por las siguientes normas: artículo 137 LEY N° 14.252 de 22 de agosto de 1974, artículo 79 LEY N° 15.903 de 10 de noviembre de 1987; artículo 163 LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 Compensación al Cargo (042.003); artículo 143 LEY N° 16.736 de 05 de enero de 1996 y 161 de la LEY N° 16.170 de 28/12/1990 y previas, artículo 1° Decreto N° 16/1991 de 15 de octubre de 1991 (042.007); artículo 86 LEY N° 18.046 de 24 de octubre de 2006 y su modificativa, artículo 129 LEY N° 18.362 de 6 de octubre de 2008 Compensación mensual individual (042.104); artículo 3 LEY N° 17.269 de 28 de setiembre de 2000 (048.015); artículo 43 LEY N° 18.405 de 24 de octubre de 2008 aportes a la seguridad social en las partidas originalmente creadas por los artículos 140, 141 y 142 de la LEY N° 16.736 de 5 de enero de 1996 y normas previas -artículo 164 de la LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 en la redacción dada por el artículo 29 de la LEY N° 16.002 de 25 de noviembre de 1988-, con las modificaciones introducidas por los artículos 87 y 88 de la LEY N° 18.046 de 24 de octubre de 2006 (068.002); artículo 44 LEY N° 18.405 de 24 de octubre de 2008 Reintegro de aportes a la seguridad social (042.115).

^{iv} Art. 4 (Compensación al Cargo Contratados Policiales y Civiles) La retribución que perciben los funcionarios que ocupan cargos de contratados policiales y civiles, en el escalafón L, que se conforma a partir de la sumatoria de las partidas creadas por las siguientes normas: artículos 143 LEY N° 16.736 de 5 de enero de 1996 y 161 de la LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 y previas, artículo 1° Decreto 16/1991 de 15 de enero de 1991 (042.007); artículo 86 LEY N° 18.046 de 24 de octubre de 2006 y su modificativa, artículo 129 LEY N° 18.362 de 06 de octubre de 2008 Compensación mensual individual (042.104); artículo 3 LEY N° 17.269 de 28 de septiembre de 2000 (048.015); artículo 43 LEY N° 18.405 de 24 de octubre de 2008 aportes a la seguridad social en las partidas originalmente creadas por los artículos 140, 141 y 142 de la LEY N° 16.736 de 05 de enero de 1996 y normas previas -artículo 164 de la LEY N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990 en la redacción dada por el artículo 29 de la LEY N° 16.002 de 25 de noviembre de 1988, con las modificaciones introducidas por los artículos 87 y 88 de la LEY N° 18.046 de 24 de octubre de 2006 (068.002); artículo 44 LEY N° 18.405 de 24 de octubre de 2008 Reintegro de aportes a la seguridad social (042.115).