



EL PRESUPUESTO Y EL FUNCIONARIO POLICIAL

Salario

El salario Mínimo Nacional vigente desde Enero 2020 en el Uruguay es de \$ 16.300.

El Salario Nominal de un Agente Ejecutivo es de \$ 40.226,33.

Lo que podemos concluir es que, el estado piensa que es correcto que un funcionario policial gane menos de 2.5 salarios mínimos por exponer en forma diaria su vida.

Este es el valor que tiene la vida de un Policía para el estado Uruguayo.

Este Presupuesto, que debió centrarse en recorte de gastos de áreas no sensibles, en el Ministerio del Interior, se limita a aumentar compensaciones a los Jerarcas y está dejando por fuera, analizar una necesaria mejora salarial para los funcionarios policiales, que deben ponerle todos los días el pecho a las balas.

Por consiguiente, se tiene la Policía que se paga. Desde nuestra visión, la cantidad no hace a la calidad. Si bien puede resultar necesario incrementar en algunas áreas la cantidad de funcionarios, para nosotros no se arregla con aumentar el número de efectivos. Se soluciona con la cantidad adecuada y la capacitación suficiente.

Consideramos que un funcionario policial, debe tener la apropiada capacitación para desarrollar su labor de índole profesional.

El policía no recibe instrucción en forma periódica, Solo se lo evalúa en los cursos de pasaje de grado, con suerte cada 2 o 3 años.

En el resto de su paso por la institución no se lo capacita. No se le brindan cursos obligatorios para actualización de las leyes vigentes, ni cómo actuar en procedimientos policiales, ni en gimnasia para que pueda estar en forma para correr, ni en defensa personal, ni en Tiro de combate, ni en técnicas para detener vehículos, ni en técnicas de interrogación y demás tareas propias de la función.

La Dirección Nacional de la Educación Policial ha sufrido una especie de efecto péndulo, pasamos de hacer Tesinas que no aportaban mucho a la labor, a estar ahora 9 horas afectados a un curso de pasaje de Grado. No se entiende la aplicación de este sistema.





Autoridades, no estamos en el Siglo XX, no es posible irse de un extremo al otro, pero... está ocurriendo. Más allá de que se pretenda más disciplina y más verticalidad, no se puede dejar de lado el sentido común.

Los cursos de pasaje de Grado, deberían tener 2 turnos, uno matutino y otro vespertino. Y los funcionarios deberían concurrir en uno de los turnos donde habitualmente cumple su horario de servicio. Porque por el salario que se paga, el funcionario debe realizar Art. 222, o debe tener otro empleo, o puede que tenga que cuidar de sus hijos. El curso de pasaje de grado no debería interferir con el normal desarrollo de la vida de los funcionarios. Y la DNEP debería prever no fijar cursos, en turismo o en vacaciones de julio o setiembre donde muchos funcionarios policiales que son separados, tienen la oportunidad única de pasar con sus hijos.

Hay que humanizar la tarea policial, pero para eso debe escucharse a los representantes de los trabajadores, quienes conocen de primera mano las vivencias de los policías. Es una visión realmente muy válida, aparte de la que puedan tener los Jerarcas de turno.

El funcionario Policial a partir de Enero 2016, tuvo una reducción salarial de un 0.85% para el aporte de un fondo de vivienda que no ha resuelto la problemática, porque no brindó suficientes soluciones habitacionales para mejorar la calidad de vida de los Policias.

Compartimos la propuesta de porcentajes de aumento elaborada por SUPU para el quinquenio. De no existir condiciones a nivel país para acceder a dicho planteo, solicitamos se otorgue una recuperación salarial de un 6% del año 2022 en adelante para la escala básica y de un 4% para la escala de oficiales a fin de acortar la brecha salarial existente, entre aquellos quienes tienen, la obligación y responsabilidad de mandar; y aquellos quienes deben estar en la primera línea de fuego combatiendo el delito. Esta recuperación salarial tiene como fundamento la reparación de la pérdida salarial desde el 2016 por el aporte al Fondo de Vivienda Policial.

Análisis PRESUPUESTO

Art. 134 - Sobre el STIP, cambios en Art. 10° de la 18.405.

A nivel nacional, de un total aproximado de 31.000 funcionarios pertenecientes al Escalafón "L" (ejecutivos y apoyo), se estima que alrededor de un 2% (500 funcionarios) se encuentran en situación de STIP (seguro transitorio de incapacidad parcial).





En estos últimos cuatro años se ha observado un incremento en la cantidad de funcionarios que quedan comprendidos dentro de esta situación. La mayoría de los funcionarios en STIP corresponden al Sub. Escalafón Ejecutivo.

Nuestro sindicato considera que debería hacerse por parte del Departamento de Salud Ocupacional, un seguimiento y establecer posibles nexos causales con la función. Salud Ocupacional debería elaborar protocolos en forma preventiva, que intenten atenuar los efectos nocivos del desempeño de la tarea policial.

En cuanto a los cambios propuestos en el Art. 134 AFUMI desea hacer las siguientes puntualizaciones:

-En caso de que se determine que un funcionario Ejecutivo puede realizar tareas compatibles con su estado de salud, se deberá evitar un exceso de discrecionalidad por parte del Jerarca.

Para dar garantías plenas al Policía, previo a la expedición por parte del Jefe de Policía o Director Nacional, se sugiere que en forma obligatoria se reúna una comisión de 3 personas integrada por un representante del Departamento Jurídico, un representante del Departamento de Personal y un representante de los trabajadores que realice un informe favorable tanto para el ingreso como para el egreso a dicha situación.

-Si las tareas compatibles son idénticas o similares a las desempeñadas por personal del Sub. Escalafón Administrativo, se sugiere:

- a) Que se reserve el cargo ocupado ejecutivo mientras dure su incapacidad para el desempeño del mismo.
- b) Se realice con el funcionario un contrato por 2 años en la modalidad de Contratado Policial Sub. Escalafón (PA) con el mismo Grado ostentado en el escalafón Ejecutivo.
- c) Si al cabo de 2 años, es nuevamente evaluado por Junta Médica y sus capacidades le permiten el reintegro a su tarea original al Escalafón Ejecutivo deberá ser restituido a dicho Sub. Escalafón y cesado como Contratado Policial (PA).

Tenemos conocimiento que en algunos casos los proceso de que para que se resuelvan situaciones vinculadas al STIP, ha demorado entre 5 y 7 años. Esto no es de buena administración, no es admisible y no debería suceder. De todas formas consideramos que lo





propuesto en la Ley de Presupuesto sobre el período límite de 1 año, es muy breve y en no se podrá llevar a cabo en la práctica, por lo que sugerimos se cambie a 2 años.

Nuestro Sindicato elaboró junto a SUPU, una modificación a la vigente Ley Jubilatoria Policial donde se contempla también la modificación incluida en el Proyecto de Presupuesto sobre el STIP.

Art. 135 – Asignación de retiro por incapacidad total y monto del subsidio transitorio por incapacidad parcial.

Con la finalidad que la DNASSP no continúe desfinanciándose, sugerimos que se mantenga el porcentaje de 65% tanto para aquellos quienes estuvieron en situación de STIP, así como para los que su incapacidad pasa a ser total sin nexo causal, Gravando con Montepío el haber de retiro hasta el cumplimiento de los servicios que se exigen para la configuración de causal común.

Art. 140 – Fondo de Tutela

En éste artículo se modifica la distribución de los fondos de terceros, del porcentaje del 1% que se descuenta a los policías en actividad El 0,30 % para brindar las prestaciones de Tutela y el 0,70% para el Servicio de Vivienda.

Las prestaciones que se brindan por el fondo de Tutela que equivalen al día de hoy al 0,15% destinadas a cubrir ayudas pecuniarias, ayudas médicas, becas discapacidad y de estudio, gastos de sepelio y seguros de vida y el 0,85 % se destina al fondo de Vivienda.

El 15 % de descuento del sueldo nominal se corresponde con el 0.99 % del descuento que se venía haciendo anteriormente del básico estipulado por tabla de sueldos, para solventar las mismas prestaciones que hoy se otorgan.

El 0.85 % restante que hoy se vierte a vivienda, fue un aumento al descuento que se venía realizando al policía.

El policía vio a partir de esa modificación una rebaja en su salario.

La misma se realizó con el fin de atender las carencias habitacionales que tienen los policías.





Desde el año 2016 que se inició el descuento al día de hoy no solo no vimos soluciones a dicho problema sino que además observamos, una mala administración de los fondos, tanto de Tutela, como de Vivienda.

Solicitamos que se nos explique la necesidad de aumentar el fondo de Tutela, siendo que se otorgan los mismos beneficios y se nos informe adecuadamente, respecto a la administración de nuestros fondos, así como la participación de los sindicatos en las comisiones creadas para dichos Servicios.

El decreto 344/2017 establece la creación de la Comisión de Vivienda de la que formamos parte pero nunca se nos puso al tanto de sus decisiones, ni se nos rindió cuenta de los fondos ni de los depósitos realizados por fideicomiso a la Corporación Nacional del Desarrollo CND. El fideicomiso debió omitirse, y toda la administración de esa cuenta debió hacerla la Caja Policial. Se necesitan fondos indispensables para las viviendas policiales y no pueden pagarse comisiones para administrar los mismos.

En ésta nueva ley de presupuesto, se establece que estos fondos serán administrados por la Dirección de Asistencia y Seguridad Policial, dejando a los representantes de los trabajadores nuevamente sin conocimiento del modo de administración y del manejo de sus propios fondos.-

Art. 141 – Cobertura de Salud

A nuestro entender debería haber cruzamiento de datos con ASSE y darle a los funcionarios la OPCION, para que decidan por cual sistema de salud quieren la asistencia para atender a sus hijos. Otro tema a sobre el que habría que dialogar es la OPCION de los funcionarios por el doble aporte de Sanidad Policial y Fonasa en caso de multiempleo.

Art. 158 – Retirados Policiales

Ante este artículo nos preguntamos, si el motivo del re-ingreso de estos retirados policiales está referido a su elevada capacidad sobre los actuales funcionarios o se debe a los desafortunados montos de las bajas jubilaciones que perciben. En cualquiera de los dos casos sería preocupante, si los funcionarios que están no pueden hacerse cargo de dicha tarea, falta capacitación. Si estos retirados se ven en la necesidad de reitegrarse estamos frente a un problema del que nadie se hace cargo. La Ley 18.405 ha sido nefasta para los trabajadores policiales, por tal motivo AFUMI-SUPU proponen modificaciones a dicha ley.

Art. 173 – (ex Art. 148 16.170)





Entendemos que a falta de salario, buenas son compensaciones. No estaría mal este incremento en la cantidad de compensaciones para algunos Jerarcas Policiales; si esto fuera acompañado de un aumento a nivel general. Se está privilegiando a personal que tiene muchísimos beneficios, alojamiento provisto por el estado, vehículos y combustible a su disposición, teléfonos y demás. Estos recursos pudieron usarse además para posibilitar el ingreso de funcionarios que pudieran desempeñarse como BOMBEROS, que desde hace varios años viene denunciando carencias en cantidad de personal sin que esos reclamos hayan tenido efecto alguno.

TEMAS A ABORDAR EN FUTURAS REUNIONES

a- Personal – Escalafón L – Sub. Escalafón Ejecutivo.

Capacitación Permanente – Descentralización de la DNEP.

b- Personal – Escalafón L – Sub. Escalafones de Apoyo.

Capacitación previa al Ingreso.

c- Personal – Civil

Situación de Carrera funcional.

TRANSPARENCIA

- 1. Boletín Semanal – Publicación del Acuerdo Ministerial**
- 2. Junta Calificadora – Ascensos e Ingresos.**
- 3. Fondo de Vivienda y Tutela Policial**
- 4. Funcionamiento del Servicio de Retiros**
- 5. Dependencia de Asuntos Internos**

Viáticos Internos


PRESIDENTE
JOSÉ RAMÍREZ


SECRETARIO GENERAL
JAVIER RODRÍGUEZ

