

ISSN 2346 - 9307



XXII

Revista de Criminalística y Ciencias Forenses
Año IX · N° 22
2021



“Skopein”, “La Justicia en Manos de la Ciencia” y logotipo inscriptos en registro de marcas, acta N° 3.323.690 (INPI)

Cod. registro SafeCreative: Pendiente

N° de Edición

Año IX, N° 22,
2021

Edición Gratuita

ISSN
2346-9307

Copyright© Revista Skopein® - e-ISSN 2346-9307
Año IX, Número 22, 2021.

AVISO LEGAL

Skopein® es una revista de difusión gratuita en su formato digital, sin fines de lucro, destinada al público hispanoparlante de todas partes del mundo, ofreciéndoles a estudiantes, graduados y profesionales, un espacio para publicar sus artículos científicos y divulgativos, con su respectivo registro digital de propiedad intelectual, detallado en el siguiente apartado. Por lo tanto, la revista no se hace responsable de las opiniones y comentarios que los lectores expresen en nuestros distintos medios, ni de las opiniones y comentarios de los colaboradores que publican dentro de la misma, y en ningún caso representando nuestra opinión, ya que la misma sólo se verá reflejada dentro de las notas de la Editorial.

El equipo revisa el contenido de los artículos publicados para minimizar el plagio. No obstante, los recursos que manejamos son limitados, por lo que pueden existir fallas en el proceso de búsqueda. Si reconoce citas no señaladas de la manera debida comuníquese con nosotros desde la sección de contacto, o envíenos un e-mail a info@skopein.org

Registro de propiedad Intelectual

Tanto el proyecto, como el sitio donde se hospeda, logo e imágenes y todos los artículos, notas y columnas de opinión que publica cada número de la revista, están protegidos por el Registro de Propiedad Intelectual de SafeCreative y CreativeCommons bajo las licencias Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported a nivel Internacional, y la licencia Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 2.5 en Argentina.

Todos los artículos poseen sus propios códigos de registro con dichas licencias, por lo tanto, el usuario común tiene permiso de copiar y distribuir el contenido de los mismos siempre y cuando realice el debido reconocimiento explícito de la autoría y no realice modificaciones en obras derivadas, ni lo utilice para hacer uso comercial.



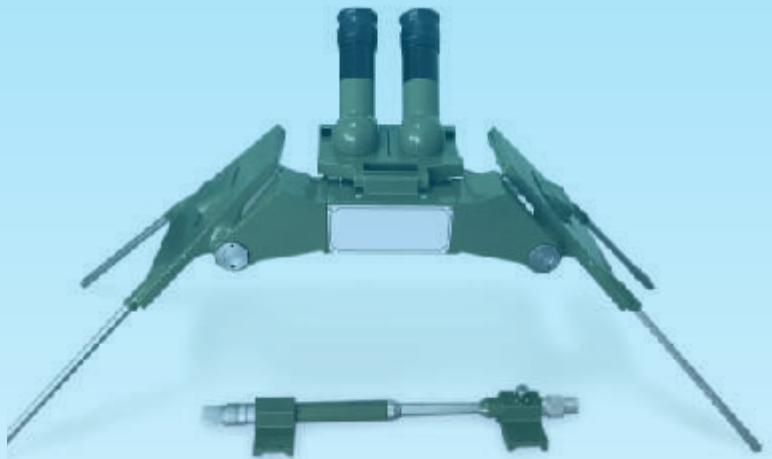


Para publicar en Skopein, realizar
consultas y sugerencias:

info@skopein.org



ESTEREOSCOPIO



Formada con raíces griegas *stereos*, que significa “dos”, y *Skopein*, que significa “mirar, observar o examinar”.

Aparato en el que, mirando con ambos ojos, se ven dos imágenes de un objeto, que, al fundirse en una, producen una sensación de relieve por estar tomadas con un ángulo diferente para cada ojo (RAE)

DIRECTORES

Diego A. Alvarez
Carlos M. Diribarne

COORDINADORA DE CONTENIDO

Magalí B. Soldatti Suarez

COLABORACIÓN ESPECIAL

Nicolás Lazarte

AUTORES EN ESTE NÚMERO

Carolina Soto
Daniel F. Nuñez Corona
Rafael U. González Lozano
Erika J. Rebollar López
Carlos Jiménez Rebollar
Martina Morell Gonzalo
Priscila M. Hidalgo
Albert Mollà García
Nicolás Lazarte

DISEÑO DEL SITIO

Diego A. Alvarez

DISEÑO Y EDICIÓN DE REVISTA

Carlos M. Diribarne

DISEÑO DE LOGO

Diego A. Alvarez

POSICIONAMIENTO Y DIFUSIÓN

Diego A. Alvarez
Magalí B. Soldatti Suarez

Nota Editorial

“2021 no será muy distinto a 2020”, fue una frase que escuchamos repetidamente desde diferentes medios como mantra, y refiriéndose a la vida en contexto de pandemia. Por suerte creemos que no fue así. La cuarentena adoptada por muchos gobiernos el año pasado nos permitió reflexionar sobre varios aspectos a nivel personal, y nos preparó para afrontar de una manera más clara el 2021.

La importancia de seguir promoviendo y difundiendo desinteresadamente los valores de Skopein representados por su slogan “La Justicia en manos de la Ciencia” fue una de las reflexiones que nos convoca nuevamente para la realización del presente número, y a replantear la organización interna del equipo para sus próximas ediciones. La incorporación de Magalí Soldatti Suárez como nueva coordinadora de contenido, es una de las grandes novedades de la revista, acompañándonos e impulsando la revisión, selección y seguimiento de los artículos que componen este número.

Al mismo tiempo, contamos con un gran aporte de Nicolás Lazarte, quien llevó a cabo una entrevista con el perito informático y ex colaborador del fiscal Alberto Nisman, Diego Lagomarsino, a quien agradecemos su participación.

Por supuesto, no podemos dejar de elogiar y agradecer a todos los investigadores transnacionales autores de los artículos del presente número, quienes hacen posible la continuidad de Skopein a través de los años y en todas las regiones hispanoparlantes del mundo, dado que contamos con aportes provenientes de México, España, Colombia y Argentina.

También queremos realizar una mención especial por su continuo y desinteresado apoyo al Dr. Victor Gutiérrez Olivárez a través del Colegio Federal de Peritos de México, quien recientemente organizó el 4to aniversario de la asociación invitando a los integrantes de Skopein a participar como disertantes.

Con energías renovadas, agradecemos a todos nuestros seguidores y lectores por seguir apoyando a Skopein, y les deseamos a todos los mencionados unas felices fiestas y un próspero 2022.

Comité editorial



Contenido 2021



Análisis de Diferencias entre los Residuos Dejadados a Distintas Distancias de Disparo...

Por: Carolina Soto

Pág.
6



Entrevista Exclusiva

Diego Lagomarsino

Perito informático, único imputado en la causa Nisman

Por: Nicolás Lazarte

Pág.
20



Ingeniería Química Aplicada en Laboratorio de Criminalística

Por: Priscila M. Hidalgo.

Pág.
28



Análisis de Estabilidad de Manchas Hematológicas en las Superficies más Usuales en México

Por: Rafael Uriel González Lozano, Erika Jazmín Rebollar López & Carlos Jiménez Rebollar

Pág.
38



Aplicadores y Reactivos para Revelado y Levantamiento de Huellas Papiloscópicas Latentes

Por: ADN Criminalística

Pág.
44



Modelo Explicativo de la Psicopatía desde el Punto de Vista de la Teoría del Apego

Por: Martina Morell Gonzalo

Pág.
48



La Ilusión de las Empresas Respecto a la Labor Criminológica y la Prevención como Solución de Riesgo

Por: Daniel Fernando Nuñez Corona

Pág.
58



1^{er} Estudio General de Cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana, Disparidades Laborales entre Cuerpos Policiales

Por: Albert Mollà García

Pág.
64



1^{er} Estudio General de Cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana, Disparidades Laborales entre Cuerpos Policiales**

Albert Mollà García*
info@skopein.org



Abstract

En este estudio se analiza el 100% de los cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana, con un total de 260 entidades policiales, a los que se añaden 23 poblaciones que han afirmado tener auxiliares de policía. Las variables estudiadas son los salarios netos percibidos sin contar trienios ni especialidades en cuantías mensuales, tipo de jornada que realizan, vacaciones que disfrutan así como los efectivos que componen cada una de las plantillas. De los resultados obtenemos que el sueldo medio a nivel de cuerpo en la Comunitat Valenciana es de 1447,08€ observando que en 174 poblaciones (el 66,92% del total) perciben 1500€ por su trabajo. Vemos que el sistema de jornada más extendido es el conocido como 7x7, pero la mayoría de poblaciones de nuestro territorio todavía no han realizado una regulación de horarios especiales que permita a estos cuerpos tener las vacaciones que desde el año 1995 se reconoce a otros cuerpos. En cuanto al número de efectivos se comprueba que los efectivos reales son muchos menos de los que se comentaba en estudios anteriores, con un 40% de las plantillas pertenecientes a poblaciones de menos de 5000 habitantes

INTRODUCCIÓN

El presente artículo es un resumen introductorio al 1^{er} Estudio General de Policías Locales de la Comunitat Valenciana.

Este primer estudio, realizado en 2018 y con alguna pequeña corrección posterior, pretendía mostrar a través del análisis de los 260 cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana, así como los 23 pueblos con personal policial con categoría de Auxiliar de Policía Local que hay en nuestra región, la realidad evitando falsas percepciones creadas a través de los medios de comunicación, centrados en las grandes capitales para mostrar las condiciones de la Policía Local.

Para ello se analizan una serie de elementos que se dan por hecho en los grandes cuerpos policiales (aquellos pertenecientes a los grandes grupos de población), como las vacaciones, el acceso a sus Relaciones de Puestos de Trabajo con sus respectivas Valoraciones de Puestos de Trabajo, patrullas y servicios unipersonales

sin arma, la falta de medios técnicos y materiales, entre otras. Muchos de estos derechos son ignorados en muchos cuerpos del ámbito local.

Este primer estudio observa principalmente 4 parámetros básicos: salario neto aproximado percibido, el tipo de turno de cada una de las plantillas (7x7, 8x6, 5x2...), días de vacaciones, permisos y tamaño de la plantilla.

Lo ideal hubiese sido un desglose de los distintos complementos en bruto, pero en los dos años que duró la elaboración de este primer estudio y teniendo en cuenta la desconfianza inicial por parte de los compañeros, era inviable en ese momento conseguir datos de 283 municipios sin un apoyo institucional.

La segunda edición del estudio, que se está elaborando ahora mismo, recogerá mucha más información que no se pudo incluir en el primero: porcentaje de noches trabajadas, retribución por cada noche o festivo trabajado, número de interinos y comisionados de cada municipio, dotación

* Graduado en Gestión y Administración Pública con Máster Oficial Universitario de Márquetin e Investigación de Mercados, Agente Policía Local.

** Estudio realizado en 2018

de chalecos, descargadores eléctricos y muchos otros elementos de interés.

En resumen, este estudio pretende servir de referencia no solo a todos los profesionales del sector policial que deseen conocer más en profundidad nuestro cuerpo, sino también a periodistas y a la ciudadanía, que muchas veces recibe datos que no entiende y se queda con una imagen irreal de la Policía Local, basada en los eslóganes y medias verdades que se suelen escuchar en los medios, como por ejemplo en las reclamaciones laborales de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que dentro de sus legítimas reclamaciones laborales, en algunas ocasiones han difundido información irreal sobre las policías locales.

Este estudio, por tanto, pretende ser una herramienta que deseamos pueda servir para aportar transparencia al ciudadano. Obviamente algunos datos que se aportan estarán desactualizados por el tiempo transcurrido, pero sigue siendo la única fuente disponible hasta que se publique la segunda edición o algún estudio oficial por parte de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias (que curiosamente recibe parte de esta información en sus memorias anuales, pero nunca la han hecho pública).

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación del presente estudio ha consistido, como norma general, en entrevistas personales con miembros de los distintos cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana. En la mayoría de los casos al coincidir en cursos de formación policial, congresos, conferencias o cualquier otro acto en el cual pudiese coincidir con efectivos de otros cuerpos.

El objetivo era conseguir datos del cien por cien de los cuerpos con efectivos policiales a nivel autonómico. Una vez superada la barrera de los 150 municipios, se empezó a complementar la información recogida en las entrevistas personales, con otros métodos como fueron principalmente las entrevistas telefónicas, ya fuese a miembros de otros cuerpos facilitados por compañeros entrevistados o bien mediante llamadas telefónicas a las dependencias policiales de los distintos municipios.

Actualmente una parte muy importante de los datos ya han sido contrastados mediante información oficial de Relaciones de Puestos de Trabajo obtenidos de páginas webs corporativas o boletines oficiales, pero en otros casos esta información no aparece disponible, lo cual es llamativo puesto que se supone que debería ser información pública que los ayuntamientos deberían publicar. También se están recibiendo cada vez más nóminas anonimizadas enviadas por los compañeros para demostrar la veracidad de los datos.

A lo largo de todo el estudio se ha procedido a buscar segundas fuentes de información de los distintos municipios a modo de contraste, hecho que nos ha permitido localizar ciertas informaciones falsas que habíamos obtenido. Volvemos a insistir en este punto que si cualquier lector localiza informaciones erróneas o falsas se ponga en contacto con nosotros para solucionar la errata para futuros estudios, puesto que lamentablemente ha sido imposible contrastar la información de todos los pueblos participantes.



Fig. Nº 1. Fotografía editada de tres agentes de distintos cuerpos policiales de espaldas con los sueldos que en teoría perciben.

Por último añadir que en una cantidad muy limitada de casos (menos de 10 de los 283) se ha tenido que recurrir a fuentes menos fiables como son los canales policiales de Whatsapp de anuncios de comisiones de servicio, esta fuente no se considera muy fiable porque suele tener el interés de conseguir atraer a compañeros para que trabajen en dichas poblaciones, por lo que incluyen las retribuciones de servicios extraordinario o hacer estimaciones al alza.

REMUNERACIONES DE LOS POLICÍAS LOCALES

El estudio de este punto tiene la finalidad de analizar los salarios de los Cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana. Para ello vamos a recoger la normativa que regula esta materia en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

El artículo sexto, apartado 4, de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, establece que:

“6.4. Tendrán derecho a una remuneración justa, que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura”.

Posteriormente la misma LOFCS especifica en su artículo 39 lo siguiente:

“Corresponde a las Comunidades Autónomas, de conformidad con la presente Ley y con la de Bases de Régimen Local, coordinar la actuación de las Policías Locales en el ámbito territorial de la Comunidad, mediante el ejercicio de las siguientes funciones:

b) Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y

colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones.”

En la Comunitat Valenciana los cuerpos de policía local se rigen, tal y como enuncia la Disposición Adicional Séptima de la Ley 10/2010 de 9 de julio:

“2. El personal de los cuerpos de la policía local se rige por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, por esta ley, y por la legislación de la Generalitat en materia de policías locales, excepto lo previsto para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado”.

Por lo tanto vamos a analizar el conjunto de estas normativas para ver qué hemos de extraer de cada una de estas leyes:

El R.D.L. 5/2015 recoge las retribuciones de los empleados públicos en el Capítulo III del Título III distinguiendo las retribuciones básicas de las complementarias. Las básicas son retribuciones fijas marcadas por el Estado únicamente en función de la formación necesaria para el acceso a dicha plaza y consiste en el sueldo base asignado por el Subgrupo o Grupo de categoría profesional y los trienios que tenga el empleado (art. 23). Las retribuciones complementarias incluyen conceptos tales como el complemento de destino, el complemento específico, las productividades, servicios extraordinarios, entre otros (art. 24).

La nueva Ley 17/2017 de 13 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana recoge en relación a las remuneraciones de las policías locales en su artículo 81:

“Artículo 81. Retribuciones de las personas integrantes de las policías locales

1. El personal de los cuerpos de policía local tiene derecho a una remuneración adecuada, que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de sus

horarios de trabajo y peculiar estructura.

2. El personal integrado en los cuerpos de policía local tendrá derecho a los complementos previstos en la legislación general sobre función pública, en la cuantía que determine el órgano de gobierno competente del municipio, previa negociación con quien ostente la representación sindical, y que deberá tener en cuenta, en todo caso, las particularidades de la función policial y de forma específica su incompatibilidad, movilidad por razones de servicio, nivel de formación, dedicación y el riesgo que comporta su misión, particular penosidad, peligrosidad, turnicidad y nocturnidad, especificidad de los horarios de trabajo, su peculiar estructura, así como las demás circunstancias que definen la función policial.

3. Reglamentariamente, se determinará un marco retributivo que contemple las particularidades de la función policial descritas en párrafo anterior.”

Por último veremos lo que refiere la Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local en materia de las retribuciones de sus empleados en su artículo 22 apartado i) reconoce como atribuciones del Pleno “la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias de los funcionarios y...”. Y más concretamente en su artículo 93 recoge lo siguiente:

“1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en

los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.”

En definitiva vemos que la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad es clara al indicar en su artículo 39 apartado b) que es competencia de las Comunidades Autónomas la homogeneización, entre otras, de las retribuciones de los Cuerpos de Policía Local.

Que de acuerdo a la 2/86 y a la Ley 7/85 de Bases del Régimen Local son los propios entes locales los que deben regular las retribuciones complementarias de sus empleados públicos a través de valoraciones objetivas que, en todo caso, deberá tener en cuenta las múltiples peculiaridades de la función policial y que como hemos dicho anteriormente deberán ser fijadas dentro de la normativa vigente de coordinación de la Generalitat.

En este sentido destacar la importancia que tendrá el desarrollo reglamentario que previsiblemente y de acuerdo al art. 81.3 de la Ley 17/2017 se producirá a través del decreto de retribuciones de las policías locales que deberá ser aprobado por el Consell y en el que se está trabajando como confirmó meses atrás confirmó el coordinador del Gabinete Técnico de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana, dependiente de la Agencia de Seguridad y Respuesta a las emergencias de la presidencia de la Generalitat, D. Antonio Collado, durante la charla informativa sobre la nueva Ley de Coordinación celebrada el pasado 11 de abril en la jefatura de Valencia.

RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Como hemos visto en el punto anterior las administraciones públicas no pueden fijar las retribuciones de sus empleados de forma arbitraria, sino que deben hacerlo mediante criterios objetivos valorando las características especiales de los diferentes

puestos de trabajo. Estas valoraciones suelen ser las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT).

La Ley de Medidas para la Función Pública, define la RPT como un “Instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas”.

Estos instrumentos se recogen en el artículo 74 del RDL 5/2015 que dice:

“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”.

Pero ¿Por qué los cuerpos de policía cobran más (o deberían) que otros puestos del mismo Grupo o Subgrupo profesional?

Como hemos dicho las RPTs deben valorar de forma objetiva las particularidades de los puestos de trabajo. Esto significa que en función de las peculiaridades de las labores desempeñadas en el puesto, los empleados públicos percibirán una retribución mayor o menor.

La función policial se caracteriza por una serie de rasgos muy particulares y que no se dan en los empleados de la Administración General. A continuación vamos a proceder a hacer un pequeño análisis de estos aspectos y explicaremos en qué se diferencian respecto al resto del personal, explicado con ejemplos de fácil comprensión para que el personal que no pertenezca al ámbito policial pueda comprender, que las

reclamaciones que muchas veces hace el sector no persigue ser unos privilegiados, sino que realmente se realice una valoración objetiva de la situación, algo especialmente complicado en las entidades locales, cuando en las negociaciones la voz de las policías locales es muchas veces no es escuchada o sus reclamaciones no son entendidas por el resto del Ayuntamiento. (Ver fig. N°2).

Ninguno de los elementos descritos en la página anterior pueden valorarse del mismo modo en otros compañeros del grupo C1 de nuestros municipios (la mayoría de conceptos ni siquiera existe en otros colectivos), motivo por el cual en todas las administraciones de las que dependen al mismo tiempo personal de emergencias y personal de oficina, obviamente las retribuciones son más elevadas para los primeros, puesto que las características de los puestos de trabajo son especialmente penosas y complejas.

Es tan injusto remunerar dos trabajos diferentes unificando los criterios a costa de ignorar las particularidades de los policías, como retribuir de forma distinta dos trabajadores que realizan las mismas funciones, hecho denunciado durante años (con total legitimidad y razón) por compañeros de Policía Nacional y Guardia Civil en relación a los cuerpos autonómicos.

Durante el estudio se ha comprobado que pocas son las poblaciones que tienen RPTs actualizadas y serias que reflejen la realidad de sus plantillas. Como norma general muchos ayuntamientos no remuneran adecuadamente a sus empleados, teniendo casos discriminatorios en casi todos los puestos y empleos, pero es habitual que se desprecie de forma aún más acentuada a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, entre otros motivos porqué en municipios a partir de 5000 habitantes su número es mayor que el de otros empleados, lo que hace más costoso reconocerles los emolumentos que merecen.

	NIVEL DE FORMACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Complemento de remuneración a la formación. Cabe destacar que además del bachillerato por ser grupo C1, el funcionario debe pasar un curso de 900 horas en la academia del IVASPE suponiendo un nivel formativo superior a otros.
	RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Los policías locales, como otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad tienen un régimen de incompatibilidades mucho más restrictivo que otras profesiones, lo cual dificulta mucho más el poder obtener ingresos adicionales.
	DEDICACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Los policías no solo tenemos tal condición durante el turno de trabajo, estando obligados a actuar en cualquier momento y lugar para impedir actos delictivos. Pocas profesiones imponen tal obligación.
	PELIGROSIDAD <ul style="list-style-type: none"> • Se trata sin duda de la profesión más peligrosa de la función pública junto con otros servicios de emergencias como bomberos, la UME, etc. Y la única que debe negociar este complemento a nivel local en pequeños ayuntamientos.
	PENOSIDAD <ul style="list-style-type: none"> • Es la profesión a nivel local con mayor penosidad. La penosidad remuneración cosas como las indemnizaciones meteorológicas la exposición a altas temperaturas en verano y frío extremo en invierno. Es una de las profesiones con más estrés.
	HORARIOS DE TRABAJO <ul style="list-style-type: none"> • Refleja el plus adicional por trabajar jornadas nocturnas o festivas, obviamente esto supone unos ingresos adicionales respecto a los empleados con horarios generales. Incluye también valoraciones de los turnos partidos, turnicidad, etc.
	RESPONSABILIDAD <ul style="list-style-type: none"> • Profesión responsable por autonomía: animales abandonados, niños perdidos, atención a emergencias médicas, incendios y la de llevar un arma... En un sinnúmero de situaciones la vida o el bienestar de alguien depende de un policía.
	DISPONIBILIDAD <ul style="list-style-type: none"> • Al ser personal de emergencias debe estar disponible por catástrofes o casos de compañeros que por causas sobrevenidas no puedan acudir y deban ser sustituidos al ser un servicio no interrumpible. Dificulta la conciliación familiar.
	LIMITACIÓN DE DERECHOS SINDICALES <ul style="list-style-type: none"> • A diferencia del resto de empleados públicos de ámbito local, los policías tenemos prohibido realizar huelga, suponiendo una importante limitación de nuestros derechos sindicales. También se limita el derecho de manifestación.
	ESPECIAL DIFICULTAD <ul style="list-style-type: none"> • El amplio abanico jurídico que debe de conocer un policía local es apabullante, además debe conocer temas tan dinámicos y cambiantes como la regulación del tráfico. Los atestados, juicios y detenciones son extremadamente complejos.

Fig. Nº 2. Tabla resumen de los diferentes complementos que deben reflejarse en la Valoración del Complemento Específico. Elaboración propia.

Ejemplo práctico de diferencias retributivas con otros funcionarios del Subgrupo C1

Veamos las diferencias que debería tener en cuenta una Valoración de Puestos de Trabajo comparando un funcionario de oficina en horario general (de lunes a viernes, de mañanas).

Empezaremos por las diferencias evidentes. Esta persona no tendrá valoradas en sus retribuciones complementarias nocturnidad, festividad, ni turnicidad, lo cual supone que un policía con horarios especiales cobraría un plus en estos conceptos.

Siguiendo el símil, un policía por el simple hecho de serlo tiene una serie de limitaciones inherentes al puesto de trabajo. Por ejemplo, derechos sindicales más limitados que el resto del personal de las corporaciones locales (prohibición del derecho a huelga, limitación del derecho de manifestación, etc). Igualmente el Régimen de Incompatibilidades es más restrictivo que el del resto de personal del ayuntamiento, lo cual debería suponer un incremento retributivo.

Esto significa que incluso los policías destinados a tareas administrativas deberían percibir una remuneración superior que un administrativo del mismo rango y con funciones similares, debido a la naturaleza de su plaza y la especificidad de su condición de personal de emergencias y agente de la autoridad.

Otra gran diferencia es el Nivel Formativo. Mención expresa merece lo paradójico que resulta que la Comunitat Valenciana fuese de las primeras autonomías en exigir un nivel formativo C1 a las policías locales y a pesar de ello cobrarán menos que otros cuerpos y autonomías como el de la Comunidad de Madrid o Cataluña, como también en la mayoría de casos. También se cobra menos que los compañeros de Policía Nacional y Guardia Civil, antes incluso de la “equiparación salarial” que se ha dado.

Respecto al nivel formativo las policías locales deberían de cobrar más que otros funcionarios de grupo C1, puesto que a esta formación hay que añadir haber recibido una formación específica de 900 horas en el IVASPE y continuamente tiene que estar actualizándose en el amplio marco normativo que deben controlar.

Otra particularidad que no se da en el personal de oficinas es la obligación de acuerdo al artículo 5.4 de la LOFCS “Deberán llevar a cabo sus funciones con total Dedicación, debiendo intervenir siempre, en cualquier tiempo y lugar, se hallaren o no de servicio, en defensa de la Ley y de la seguridad ciudadana.” Obligación que no tiene ningún otro empleado municipal y que lógicamente debe ser retribuido.

En definitiva todas estas características deben suponer mayores ingresos solo por ser policía, frente a otros trabajadores del mismo ayuntamiento, incluso en casos de policías locales con labores de oficina.

Ahora empecemos a ver las particularidades policiales por patrullar:

En primer lugar la Penosidad, consiste en las incomodidades y problemas inherentes a ciertas funciones policiales, como el control del tráfico o asistencia de catástrofes o emergencias. Casos muy claros son que mientras los compañeros de oficina se encuentran en condiciones ambientales idóneas (o deberían según la Prevención de Riesgos Laborales), los policías deben aguantar altas temperaturas bajo el sol en verano durante la regulación del tráfico, entrada y salida de escolares, patrullas por las playas y zonas turísticas, etc. Lo mismo pasa en invierno ante bajas temperaturas, viento, lluvia, etc. Este tipo de penurias no las tiene el personal de oficinas con calefacción y aire acondicionado. Por tanto debe tenerse en cuenta aumentando el sueldo. Además, los cambios bruscos de temperatura en invierno y verano suelen provocar mayores problemas de salud.

También en este apartado se valoran

aspectos como el estrés (considerando la OMS la función policial como uno de los trabajos más estresantes del mundo y que varios expertos relacionan con la elevada tasa de suicidios, que en el ámbito policial duplica los datos del resto de la población, según datos de la asociación Zero Suicidio Policial, autora de la primera estadística en la materia) que sufre el cuerpo¹.

Peligrosidad, inevitable para proteger a los ciudadanos. Mención especial para los compañeros que realizan servicio unipersonal (un único efectivo en su población) y que solo se da en la policía local. Son casos especialmente peligrosos, por no tener ayuda una iniciada una intervención. Un único individuo puede inutilizar a un policía por muy preparado que esté, con un ataque sorpresa o por la espalda. Es uno de los motivos por los que según un estudio de la Confederación de Seguridad Local del 2007 “ser policía local es más peligroso que ser militar o policía nacional”².

La Responsabilidad en el caso de los policías locales es extraordinaria y superior a otros cuerpos policiales, ya que no solo del arma (herramienta potencialmente letal y que puede ser sustraída), sino también en funciones específicas como los animales en el ámbito municipal, niños que no asisten a clase, o los propios detenidos dependen del propio policía, suponiendo una enorme responsabilidad el cuidado de su bienestar mientras estén bajo su custodia. Es difícil imaginar otros funcionarios locales con un nivel de responsabilidad tan elevado como los policías locales, especialmente en el Subgrupo C1.

Al ser normalmente el cuerpo que llega en primer lugar en casos de accidentes y emergencias, tienen la responsabilidad de hacer una primera atención médica y asegurar la zona o, de acuerdo a la LECRIM, los posibles efectos que estén relacionados con los delitos que hayan conocido, hasta la llegada de los cuerpos

especializados en la materia y cuya buena gestión pueden ser fundamentales para el resultado de un posible juicio. Ninguna otra profesión tiene una vigilancia y presión tan grande al realizar su trabajo como los policías. Anualmente van varias veces a los juzgados, donde constantemente se cuestionan sus actuaciones.

También cabe destacar la Especial Dificultad que tiene la función policial en general, pero especialmente en los casos de la policía local de pequeños y medianos municipios. En grandes poblaciones existen especialidades donde el conocimiento exacto está limitado a una serie de procedimientos tasados. En el caso de poblaciones pequeñas un único agente tiene que tener conocimientos de decenas de normativas, tanto nacionales, autonómicas y locales que hacen inabarcable el cumplimiento completo de todas estas obligaciones. En este sentido es inconcebible que una población pequeña tenga que hacerse cargo de las mismas obligaciones que una gran ciudad con únicamente una fracción de sus ingresos.

Por último destacar el Trato con el Ciudadano, ya que aunque en muchos otros puestos de las Administración el personal de oficina interactúa con los administrados, en pocos casos se da en situaciones tan tensas e incómodas como actuaciones que impliquen autoridad en la vía pública, interposición de denuncias, detenciones, uso coercitivo de la fuerza, etcétera, donde es difícil trabajar entre la delgada línea que separa la paciencia y la excesiva permisividad. Una actuación firme que únicamente implique el uso justo de la fuerza sin conocer las intenciones del sospechoso. Sin duda alguna en las situaciones difíciles es cuando se es consciente de lo complicado que es ser policía local, implicaciones que muchas veces es imposible transmitir en las negociaciones, cuando los propios políticos o compañeros del ayuntamiento no se toman en serio porque según ellos “es un

¹ Domínguez, T. (2018). Noticia con datos de suicidios en los cuerpos policiales.

² SERVIMEDIA (2008). Noticia sobre un estudio médico de la peligrosidad de la profesión de policía local.

pueblo tranquilo”, porque en el despacho nunca han vivido una situación realmente difícil en la que su seguridad y la de terceras personas dependa de ellos.

Las conclusiones de este apartado son varias: en primer lugar que la LOFCS dice que las autonomías serán las encargadas de homogeneizar las retribuciones de los cuerpos de policía local (art. 39.b de la LOFCS 2/86), competencia que ninguna de las 17 comunidades ha ejercido y que el Gobierno de la nación tampoco ha querido regular en ausencia de normativa autonómica. Esto ha llevado a que tengamos policías locales cobrando desde los 1060€ de Beneixama y 1900€ de Torrent, con un sueldo medio por cuerpo de 1447,08€ (inferior a Policía Nacional y Guardia Civil) y sueldo medio por agente de 1615,47€.

La segunda conclusión es que las retribuciones deben fijarse mediante mecanismos objetivos basados en las funciones y responsabilidades de los puestos a través de Relaciones de Puestos de Trabajo y Valoraciones de Puestos de Trabajo actualizados, que en la mayoría de los casos no lo están y cuyas cuantías de

fijan de forma arbitraria en función del capricho político. Se observa que no hay un criterio uniforme de cómo pagar complementos como la nocturnidad, penosidad, festividad, peligrosidad, ni otros específicos de la actividad policial, lo que explica que la policía local tenga la peor desigualdad de todos los cuerpos policiales.

Por último se incluye una comparativa entre los diferentes cuerpos de policía de la Comunitat Valenciana, así como entre el resto de cuerpos policiales nacionales y autonómicos, en el que se ve que al contrario de lo que dicen las proclamas de sindicatos como JUSAPOL) la media valenciana es muy inferior a Policía Nacional, Guardia Civil y por supuesto policías autonómicas. Diferencias salariales que han aumentado considerablemente con los tramos posteriores que recibieron las FCSE por la equiparación salarial. (Ver fig. Nº 3).

TIPOS DE TURNOS

El turno de trabajo más habitual es el conocido como 7x7 (7 días continuados de trabajo, seguidos de otros 7 días de

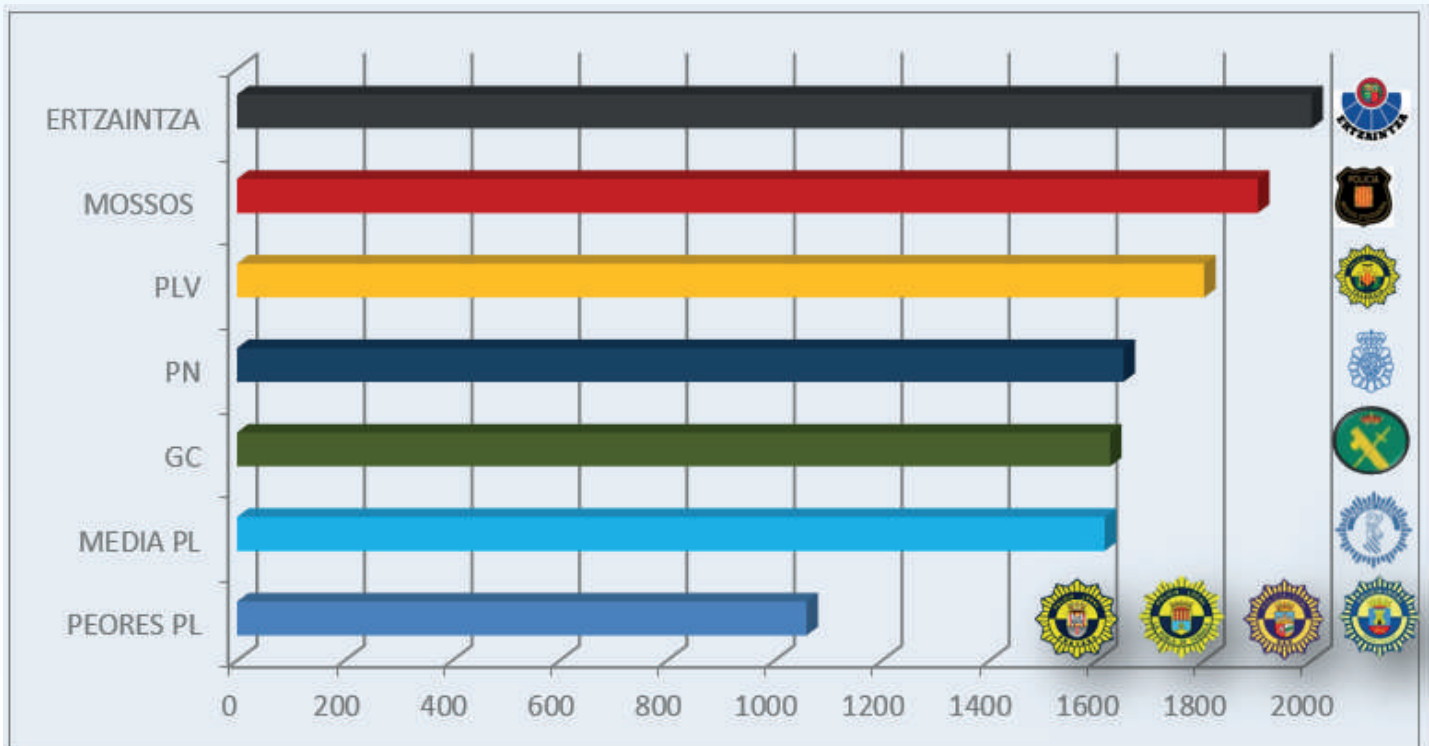


Fig. Nº 3. Gráfico comparativo de retribuciones netas por cuerpo policial en el año 2018 (no tiene en cuenta posteriores subidas ni tramos de “Equiparación salarial” de Policía Nacional, ni Guardia Civil).

descanso) al estar implantado en 180 de los 260 pueblos, siendo el 70% de las plantillas valencianas.

La siguiente opción más popular entre grupos de trabajo es el 8x6 que se encuentra implantado en 31 poblaciones y después el 5x2 que en todos los casos en los que es realizado por personal que realiza patrulla, es en poblaciones de menos de 5.000 habitantes y es el sistema utilizado en 24 de los pueblos estudiados.

HORARIOS ESPECIALES Y VACACIONES

Las vacaciones son un derecho básico de cualquier trabajador, independiente-mente del trabajo que realice, también los policías locales.

Esto se respeta a los policías con horarios generales, debido a que se les aplican las mismas normas que al resto del personal de sus ayuntamientos.

Sin embargo en los policías que realizan horarios especiales muchas veces no se tiene en cuenta, tal vez por interés o por desconocimiento, se suele obviar su derecho a vacaciones, normalmente por una mala interpretación de la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas.

La interpretación de esta resolución fijaba la directrices de los horarios de las Administraciones Públicas, creó controversia y confusión en los trabajadores que no sabían, qué horarios y cuantas horas deben hacer.

Pero antes de entrar a rebatir las erróneas interpretaciones de la mencionada resolución, empecemos por el principio y revisemos las normativas que regulan los horarios de los policías locales, que en la Comunitat Valenciana se rigen, tal y como enuncia la Disposición Adicional Séptima de la Ley 10/2010 de 9 de julio:

2. El personal de los cuerpos de la policía local se rige por lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, por esta ley, y por la legislación de la Generalitat en materia de policías locales, excepto lo previsto para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

RDL 5/2015 DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO:

Contiene dos artículos que regulan la jornada laboral: los art. 47 y 37.1.m que establecen lo siguiente:

“Art. 47: Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos...”

“Art. 37.1: Materias objeto de negociación: Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y ...:

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, (...), en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.”

LEY 10/2010, DE 9 DE JULIO, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

A parte de la Disposición Adicional Séptima los artículos 68 y 71:

“Artículo 68. Jornada de trabajo

1. Cada administración determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada.

Artículo 71. Vacaciones

1. *El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de, como mínimo, 22 días hábiles...*

A los efectos de lo previsto en este artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales."

Siguiendo con el análisis pasamos a la norma autonómica de Policías Locales:

LEY 17/2017 DE COORDINACIÓN DE PL:

El apartado b) del artículo 78 indica que los policías locales de la Comunitat Valenciana, tendrán derecho a:

"una jornada de trabajo adaptada a las peculiaridades de la función policial."

Al no aportar demasiada información, revisaremos en la LOFCS cómo deberá adaptarse dicha jornada de trabajo.

LEY ORGÁNICA 2/86 DE FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD:

El artículo sexto, apartado 5, de la LOFCS, establece:

"Art: 6.5.- Reglamentariamente se determinará su régimen de horario de servicio que se adaptará a las peculiares características de la función policial."

La entidad que deberá realizar esta regulación debería ser la entidad local, cuyos horarios y jornada laboral regulada la Ley de Bases de Régimen Local.

LEY 7/85 DE BASES DE RÉGIMEN LOCAL:

Al ser competencia del Ayuntamiento regular los horarios especiales de sus trabajadores, este debe desarrollarlo cumpliendo su regulación específica según indica el art.94 de la LBRL:

"La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado."

Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada."

CONCLUSIÓN

Según la Disposición Adicional Séptima los ayuntamientos tienen que regular los horarios especiales de sus policías (art. 47 del RDL 5/2015, art. 68 de la Ley 10/2010 y art. 6.5 L.O. 2/86).

Esta regulación debe ser en cómputo anual la misma que la de los funcionarios de la Administración Civil del Estado diferenciando horarios generales de los horarios especiales y se aplicarán las mismas normas de equivalencia horaria (art. 94 de la LBRL y art. 15 del Decreto 19/2003 o Norma-Marco).

El Ayuntamiento debe realizar este desarrollo reglamentario previa negociación con las organizaciones sindicales que se basarán en dichas normas de equivalencia.

¿CÓMO SE REGULAN LOS HORARIOS ESPECIALES?

La regulación de horarios especiales aparece en España en 1995, tras la entrada en vigor del Convenio C171 sobre el trabajo nocturno impulsado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo³) y firmado el 26 de junio de 1990.

Este Convenio, que continua en vigor, apareció a raíz de numerosos estudios que

³ Organización Internacional encargado de Estudiar el Mercado laboral y las condiciones de trabajo.

demostraban las consecuencias del trabajo nocturno sobre el cuerpo humano. En varias entrevistas este órgano ha afirmado que cada 15 años de trabajo nocturno reduce la esperanza de vida del trabajador en 5 años, relacionándolo con una mayor propensión a sufrir cáncer (en 2007 la OMS a través de la IARC catalogó el trabajo a turnos nocturno como “probablemente cancerígeno”⁴) y muchas otras enfermedades graves de carácter intestinal, diabetes, coronarias, inmunológicos, etcétera⁵. Los cambios continuos en los ritmos circadianos también aumentan la probabilidad de cometer errores durante el trabajo o accidentes al volver a casa.

La OIT como hemos mencionado, recomienda para paliar todos estos efectos negativos, un mayor control de la salud, garantizar periodos de descanso más largos entre turnos de trabajo, también recomienda medidas para compensar la situación, como disfrutar de más vacaciones al año que el resto de empleados y de semanas de trabajo más cortas, que les ayude a establecer un sistema de descanso adecuado⁶.

Atendiendo estos criterios distintas administraciones han procedido a regular los horarios especiales de profesiones que cuentan con estos horarios: la Policía Nacional lo reguló inicialmente en 1995 y actualizó estas condiciones en 2015 aplicando un coeficiente multiplicador de 1,35 a los turnos nocturnos y 1,75 a las jornadas festivas dentro del cómputo anual. La Generalitat Valenciana en 2003 hizo lo propio con Sanidad aplicando un coeficiente del 1,25 a las noches y 2 a los festivos trabajados, convenio que actualizó en 2016.

En 2006 el Estado firmó el Acuerdo de Horarios Especiales del Servicio de Vigilancia Aduanera, con condiciones aún más ventajosas. La Guardia Civil, que debido a su naturaleza militar siempre había

tenido condiciones laborales peores que otros institutos armados, reguló en 2014 las compensaciones horarias a través de los “descansos singularizados”, consistentes en un festivo adicional por 6 noches trabajadas o por cada 3 festivos trabajados, lo cual supondría un coeficiente de 1,16 para noches y 1,33 festivos, al aplicarlo a los cómputos anuales.

Pero los Horarios Especiales no solo pueden adaptarse con coeficientes correctores, muchas administraciones asignan un cómputo específico para la policía, en función de si trabajan de día, con festivos o turno fijo de noche. Por ejemplo el turno nocturno de la Policía Municipal de Madrid tiene un cómputo de jornada efectiva entre 1218 y 1220,5 horas según el art. 2.b) del Texto Regula-dor del Régimen Especial para la Mejora del Servicio (...) de Policía Municipal.

Además con el estudio de estas regulaciones se aprecia que no hay incompatibilidad entre el complemento de nocturnidad y los descansos singularizados.

En conclusión vemos que en la mayoría de municipios valencianos, en 2018 no habían regulado sus horarios especiales, resultando discriminatorio frente a los cuerpos que sí los tienen. Un turno con un 33% de noches (el más habitual), trabaja hasta 40 días anuales más que alguien regulado, diferencia mucho mayor grande en turnos fijos de noche. (Ver fig. N° 4).

TAMAÑO DE LAS PLANTILLAS

Comparativamente y en función de la población atendida, las policías locales perdieron más efectivos que Policía Nacional y Guardia Civil en la pasada década. Aunque todos los cuerpos policiales sufrieron merma de efectivos desde 2011.

⁴ Yuan, X., Zhu, C., Wang, M., Mo, F., Du, W y Ma, X. (enero de 2018). Trabajo que recoge 61 estudios a gente de todo el mundo de relación entre el trabajo nocturno y la mayor posibilidad de padecer algún tipo de cáncer.

⁵ Jiménez, J., (21 de julio de 2018). Noticia que describe algunas conclusiones de artículos como el anterior.

⁶ Llanos Martínez, H., (24 de septiembre de 2018). Tal y como se puede observar en la noticia, como expertos en la materia, la OIT aconseja descansos y vacaciones mayores para trabajadores nocturnos, para atenuar los efectos perjudiciales sobre el organismo.



Fig. Nº 4. Gráfico comparativo de los días trabajados al año por distintos profesionales. Elaboración propia en base a los datos recabados.

En concreto la Guardia Civil redujo sus plazas hasta 2016 en 5.265 efectivos (una caída del 6,4%). La Policía Nacional por su parte perdió un 9,9% al tener 7.170 plazas sin cubrir.

Por su parte las policías locales valencianas contaban en 2018 con unos 9000 efectivos y los datos anteriores de fuentes oficiales hablaban de unos 10.500 policías (un descenso del 14,29%), lo que lo convertiría en el cuerpo más castigado por la falta de efectivos. Esto favorece el problema de los servicios unipersonales, que suponen gran inseguridad física y jurídica para los agentes, ya que hasta ahora no podían llevar arma de fuego y muchos tampoco llevan cargador eléctrico. Este problema no existe en ningún otro cuerpo policial. (Ver fig Nº 5 y 6)

CONCLUSIONES FINALES

Detrás de la idílica imagen que proyectan muchos medios de comunicación, la situación laboral en las policías locales, al menos en la Comunitat Valenciana, es más dura y compleja. Las condiciones de las policías locales pueden ser en algunos casos (fuera de la Comunitat Valenciana) los mejores del sector de la seguridad pública, pero también las peores con diferencia.

Sería inconcebible imaginar Guardias Civiles o Policías Nacionales cobrando los 1060€ que perciben algunos policías

locales. Este abuso por parte de administraciones locales es posible gracias a que no hay control alguno de que los Ayuntamientos tengan al día sus RPT y sus valoraciones objetivas que retribuyan las características particulares de la función policial. Las Comunidades Autónomas de acuerdo al art. 39.b) de la LOFCS 2/86 deben coordinar y homogeneizar las retribuciones de las policías locales.

Los cuerpos nacionales están mucho más avanzados en lo relativo a la compensación horaria por servicios nocturnos o festivos. Las policías locales deben regular los descansos adicionales por esos conceptos.

Comparativamente las policías locales han perdido más efectivos que los cuerpos nacionales y son el único cuerpo que mantiene las patrullas unipersonales, sin arma de fuego ni otros medios de defensa.

Los medios materiales y uniformidad en muchos casos son nulos y muchas dependencias policiales no son dignas de llamarse así (problema que comparten otros cuerpos policiales), algunos están mejor dotados de chalecos antibala.

En definitiva se precisa dignificar la profesión y que los consistorios entiendan que si quieren tener un servicio esencial como es el policial deben pagarlo dignamente, de lo contrario es mejor que no lo tengan y cuenten con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Fig. Nº 5. TABLAS DE CONDICIONES LABORALES

POBLACIÓN	NETO	TIPO HORARIO	VACACIONES	AGTS	HABIT.
AGOST	1600	7x7	Deben 1 o 2 operativos	10	4800
AIELO DE MALFERIT	1360	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	11	4700
AGULLENT	1160	7x7	periodo de 21 días	4	2400
ALACANT	1650	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	500	330000
ALQUÀS	1600	7x7	periodo de 21 días	42	29000
ALBAIDA	1550	8x6	0	13	6000
ALBAL	1700	7x7	periodo de 21 días	29	16000
ALBALAT DEL SORELLS	1320	7x7	periodo de 21 días	9	3800
ALBALAT DE LA RIBERA	1100	7x7	0	5	3500
ALBATERA	1380	8x6/7x7	0	20	11000
ALBERIC	1600	8x6	1 mes + 2 AAPP	22	10500
ALBORAYA	1600	7x7	periodo de 21 días	52	23000
ALBUIXECH	1180	7x7	periodo de 21 días	9	3900
ALCALÀ DE XIVERT	1500	7x7	11 días (21+4)	22	7800
ALCANTERA DEL XUQUER	1520	ALEATORIO	GENERAL	3	1300
ALCÀSSER	1650	7x7	periodo de 21 días	17	10000
ALCORA (L')	1630	7x7	3 periodos de 21	27	11000
ALCOI	1500	7x7	periodo de 21 días	100	59000
ALCÚDIA (L')	1610	7x7	1 mes	22	11000
ALCÚDIA DE Crespins	1315	7x7	0	10	5300
ALDAIA	1570	7x7	periodo de 21 días	45	31000
ALFAFAR	1500	7x7	periodo de 21 días	36	20000
ALFARA DEL PATRIARCA	1200	7x7	periodo de 21 días	8	3300
ALFARRASÍ	1480	5x2	GENERAL	1	1200
ALFÀS DEL PI	1470	7x7	AAPP	44	21000
ALGEMESÍ	1450	(5x2 sept y oct.) 7x7	periodo de 21 días	53	27000
ALGINET	1550	7x7	1 mes (6 deben - 6 devuelven)	28	13000
ALGORFA	1500	7x7	0	14	4600
ALMÀSSERA	1280	7x7	periodo de 21 días	13	7200
ALMASSORA	1710	7x7	45 días	46	23000
ALMENARA	1350	7x7	periodo de 21 días	13	5000
ALMOINES	1375	7x7	0 + moscosos	6	2200
ALMORADÍ	1600	7x7	Deben 4-6 operativos	30	19000
ALMUSSAFES	1550	7x7	2 periodos de 21	26	8000
ALTEA	1460	3x2+7x2+7x7	22 días	49	24000
ALTURA	1300	7x7	2 periodos de 21	6	3500
ALQUERIA DE COMPTESA	1150	peculiar		2	1600
ALQUERÍAS NIÑO PERDIDO	1700	7x7	periodo de 21 días	8	4500
ALZIRA	1680	8x6/7x7	1 mes	50	44000
ANNA	1300	7x7	0	6	2600
ANTELLA	1280	7x7	periodo de 21 días	3	1200
ASPE	1400	8x7	0	36	20000

POBLACIÓN	NETO	TIPO HORARIO	VACACIONES	AGTS	HABIT.
AYORA	1350	8x3/8x4	1 mes	8	5300
BANYERES	1350	7x7	0	12	7000
BELLREGUARD	1420	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	10	4500
BENAGUASIL	1300	5X2/7X7	periodo de 21 días	25	10900
BENEIXAMA	1060	7x7	8 días	2	1800
BENEJUZAR	1300	5X2/7X7	5 (-) operativos	8	5400
BENFERRI	1240	4x3/3x4/5x2	GENERAL	3	1900
BENIARBEIG	1600	7x7	AAPP + formación	6	1800
BENIARIJÓ	1300	7x7	0	4	1700
BENICARLO	1550	7x7	2 periodos de 21	57	26000
BENICASSIM	1550	8x6 (9horas)	3 periodos de 21	52	17000
BENIDORM	1740	7x7	0	200	72000
BENIFAIRO D VALLDIGNA	1300	8x6	30 días	3	1600
BENIFAYÓ	1550	7x7	periodo de 21 días	30	11900
BENIGÁNIM	1220	7x7	0	4	6000
BENIJOFAR	1550	7x7	0	11	4100
BENIMODO	1330	7x7	periodo de 21 días	5	2500
BENIPARRELL	1400	7x7	periodo de 21 días	11	1900
BENIRREDRA	1200	5x2	GENERAL	1	1600
BENISSA	1750	7x7	Deben 2 o 3 operativos	30	13000
BENISSANO	1300	5x2	1 mes	2	2000
BENITACHELL	1650	7x7	0	15	5500
BÉTERA	1500	8x6/7x7	16 días laborables	50	22000
BETXÍ	1450	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	13	5800
BIAR	1380	7X7	0	9	3700
BICORP	1200	5X2	1 mes	1	500
BIGASTRO	1500	7x7	(deben 1 operativo)	10	6700
BOCAIRENT	1400	7x7	2 o 3 operativos	6	4000
BOLBAITE	1200	5X2/7X7	0	3	1300
BONREPÓS I MIRAMBELL	1500	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	6	3000
BORRIOL	1270	7x7	periodo de 21 días	13	4800
BUÑOL	1500	7x7	periodo de 21 días	17	9000
BURJASSOT	1660	8x6	1 mes	54	37000
BURRIANA	1560	8X6	2 periodos de 20	86	34000
BUSOT	1500	8x6	18 días + AAPP + formación	6	3300
CALLOSA D'EN SARRIÀ	1180	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	21	7800
CALLOSA DEL SEGURA	1400	7x7	0	39	18000
CALPE	1400	7x7	-2	72	29000
CAMPELLO	1480	7x7	3 o 4 OPERATIVOS	60	27000
CANALS	1500	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	22	16000
CANET D'EN BERENGUER	1680	7x7	periodo de 21 días	22	6500
CARCAIXENT	1500	7x7	1 mes	25	20000
CÀRCER	1440	ALEATORIO	1 mes + AAPP + Formación	4	1900
CARLET	1480	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	22	15000
CASTALLA	1550	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	18	9900
CASTELLÓ DE RUGAT	1600	5x2/5x2/sáb12	0	3	2200

POBLACIÓN	NETO	TIPO HORARIO	VACACIONES	AGTS	HABIT.
CASTELLÓN	1700	7x7	2 periodos de 21	290	170000
CATARROJA	1570	7x7	periodo de 21 días	45	27000
CATRAL	1530	7X7	0	15	9000
CHELLA	1200	7X7	NO HORARIOS ESPEC.	5	2500
CHELVA	1315	5x2	GENERAL	2	1400
CHESTE	1600	8X6	30 días + 13 AAPP	18	8000
CHIVA	1650	7x7	2 periodos de 21	30	15000
COCENTAINA	1380	7x7/8x6	0	24	11000
COFRENTES	1150	8x2/5x6	GENERAL	5	1000
CORBERA	1250	7X7	periodo de 21 días	6	3200
COX	1350	7x7	0	9	7000
CREVILLET	1550	8x6	1 mes	54	30000
CULLERA	1780	7x7	periodo de 21 días	60	22000
DAYA NUEVA	1240	5x2	GENERAL	2	1900
DAYA VIEJA	1200	5x2	GENERAL	2	700
DENIA	1500	7x7	0	100	41000
DOLORES	1550	7x7	0	17	7300
ELCHE	1900	8x6	30 días + AAPP	350	227000
ELDA	1650	8x6	1 mes (haciendo 12h v)	110	52000
ELIANA (L')	1500	7x7	periodo de 21 días	30	17000
ENGUERA	1085	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	10	4920
ESTIVELLA	1300	7x7	periodo de 21 días	0	1300
FAURA	1500	5x2	1 mes	3	3400
FAVARA	1200	5X2	1 MES	1	1600
FINESTRAT	1530	7x7	0	27	6800
FONT DE LA FIGUERA	1350	5x2	GENERAL	3	2000
FONT D'EN CARROS	1250	7x7	Deben operativos	8	3700
FORMENTERA SEGURA	1600	7X7	NO HORARIOS ESPEC.	11	4300
FOYOS	1450	7x7	periodo de 21 días	10	7000
GANDIA	1800	8x6/7x7	3 periodos de 21	156	74000
GATA DE GORGOS	1480	7x7	0	12	6200
GENOVÉS	1250	5x2	1 mes + AAPP	1	2800
GILET	1500	7x7	periodo de 21 días	3	3300
GODELLA	1470	7x7	periodo de 21 días	22	13000
GODELLETA	1600	7x7	0	5	3300
GRANJA DE ROCAMORA	1500	7x7	0	4	2400
GUADASSUAR	1490	7x7	2 periodos de 21 días	13	5900
GUARDAMAR SEGURA	1300	8x6	20 + formación	28	16000
HONDÓN DE LAS NIEVES	1500	8x6	0	5	3000
IBI	1500	7x7	4 o 5 operativos prolongación	25	24000
JACARILLA	1440	7x7	0	2	2100
JALÓN - XALÒ	1400	7x7	Deben operativos	6	3300
JÁVEA	1650	7x7	periodo de 21 días	73	32000
LLAURÍ	1350	5x2	1 mes	1	1300
LLÍRIA	1500	7x7	2x10 días	44	22000
LLOMBAI	1325	5X2/7X7	periodo de 21 días	3	2700

POBLACIÓN	NETO	TIPO HORARIO	VACACIONES	AGTS	HABIT.
LLOSA DE RANES	1350	7x7	0	4	3500
LLUTXENT	1180	7x7	0	2	2400
LORIGUILLA	1420	5X2/7X7	periodo de 21 días	5	1900
MANISES	1630	7X7	periodo de 21 días	55	30000
MANUEL	1175	7x7	periodo de 21 días	4	2500
MARINES	1300	5x2	GENERAL	2	1800
MASSALFASSAR	1200	7x7	0	9	2400
MASSAMAGRELL	1380	7x7	Periodo de 21 días	24	15000
MASSANASSA	1580	7x7	periodo de 21 días	14	8900
MELIANA	1450	7x7	1 MES	20	10000
MIRAMAR	1150	7x7	0	9	2600
MISLATA	1690	7x7	periodo de 21 días	65	43000
MOIXENT	1350	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	9	4500
MONCOFA	1550	7x7	2 periodos de 21	19	5500
MONCADA	1370	7x7	1 mes + 4 AAPP	35	21000
MONFORTE DEL CID	1825	7x7	0	16	7000
MONÓVAR	1400	7x7	0	13	12000
MONSERRAT	1500	8X6	periodo de 21 días	21	7000
MONTESA	1220	7x7	Periodo de 21 días	2	1200
MONTESINOS (LOS)	1450	8x6	21 días + AAPP	13	4900
MONTROY	1600	7x7	periodo de 21 días	9	3000
MORELLA	1200	4x3/5x2	GENERAL	2	2800
MUCHAMIEL	1400	5x2	22 días + 6 AAPP + 40 formac.	48	23000
MURO D'ALCOI	1300	8x6	periodo de 21 días	16	9000
MUSEROS	1600	7x7	3 periodos de 21	13	6000
NÁQUERA	1500	7x7	periodo de 21 días	14	6000
NAVAJAS	1410	5x2	GENERAL	1	700
NAVARRÉS	1250	4x6	0	4	3000
NOVELDA	1500	8X6	12 días (16 fuera verano)	49	26000
NOVELÉ	1090	5X2	1 mes	1	850
NUCIA (LA)	1280	7x7	0	32	18000
NULES	1325	8x7	2 periodos de 21	27	13000
OLIVA	1500	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	58	26000
OLLERIA	1400	7x7	0	12	8000
OLOCAU	1400	5X2	GENERAL	2	1600
ONDARA	1450	7x7	0	20	6600
ONDA	1550	8x6	1 mes	50	25000
ONIL	1500	7x7	0	15	7700
ONTINYENT	1500	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	47	35000
ORIHUELA	1700	8x6	22 días + canosos	150	80000
OROPESA	1550	8x6	periodo de 21 días	40	11000
PAIPORTA	1780	7x7	1 mes	33	24000
PALMA DE GANDIA	1200	7x7	solo canosos	3	1600
PATERNA	1690	7x7	periodo de 21 días	104	67000
PEDRALBA	1160	7X7	periodo de 21 días	10	2800
PEDREGUER	1500	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	20	7000

POBLACIÓN	NETO	TIPO HORARIO	VACACIONES	AGTS	HABIT.
PEGO	1520	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	19	10000
PEÑÍSCOLA	1550	7x7	2 periodos de 21	37	7500
PETRER	1460	8x6	22 días*	60	34000
PICANYA	1750	peculiar		17	11000
PICASSENT	1500	8x6	1 mes	38	20000
PILAR DE LA HORADADA	1850	7x7	AAPP + formación	49	23000
PILES	1320	7x7	0	11	2700
PINOSO	1450	7x7	0	24	8000
POBLA DE VALLBONA	1450	7x7	periodo de 21 días	42	23000
POBLA LLARGA (LA)	1280	8x6	1 mes	8	4800
POBLA FARNALS	1080	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	16	7000
POBLETS (ELS)	1650	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	8	3400
POLINYÀ DEL XÚQUER	1250	7x7	(-) 5 OPERATIUS	12	3100
POLOP	1300	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	13	4400
PUIG (EL)	1350	8x6	28 días	20	8000
PUZOL	1700	7x7	asuntos propios +21	50	19000
QUART DE POBLET	1550	7x7	periodo de 21 días	48	24000
QUATRETONDA	1184	5X2	GENERAL	2	2300
QUESA	1250	5X2	GENERAL	1	700
RAFAL	1350	7x7	0	7	4100
RAFELBUNYOL	1300	7x7	periodo de 21 días	17	8000
RAFELCOFER	1210	5x2	GENERAL	2	1400
RAFELGUARAF	1500	7x7	1 mes	4	2400
REAL DE GANDIA	1200	7x7	0	6	2100
REDOVÁN	1530	7X7	0	12	7500
RELLEU	1200	5X2	GENERAL	2	1300
REQUENA	1430	7x7	periodo de 21 días	30	20000
RIBARROJA	1540	7x7	periodo de 21 días	42	21000
RIOLA	1300	5X2	GENERAL	2	1800
ROCAFORT	1500	7x7	1 mes	16	6900
ROJALES	1400	8x6	0	28	21000
RÓTOVA	1200	5X2	1 MES	1	1300
SAGUNT	1500	7x7	periodo de 21 días	100	64000
SAN ANTONIO BENAGEBER	1550	7x7	periodo de 21 días	17	7000
SAN FULGENCIO	1500	8X6	15 días + AAPP + Formación	28	9000
SAN ISIDRO	1100	5x2	GENERAL	4	1900
SAN MIGUEL DE SALINAS	1800	8X6	20 días + AAPP + Formación	11	7000
SANT JOAN D'ALACANT	1650	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	49	22000
SANT JOAN DE MORÓ	1400	5X2	GENERAL	3	3000
SANT VICENT D RASPEIG	1640	7X7 / 8X6	0	86	56000
SANTA POLA	1550	7x7	0	65	31000
SAX	1090	7x7	0	17	9900
SEDAVÍ	1600	7x7	periodo de 21 días	20	10000
SEGORBE	1730	7x7	2 periodos de 21	22	9000
SERRA	1200	INDET	GENERAL	7	3100
SIETE AGUAS	1400	4X3/5X2	GENERAL	2	1200

POBLACIÓN	NETO	TIPO HORARIO	VACACIONES	AGTS	HABIT.
SILLA	1700	7x7	periodo de 21 días	30	18000
SIMAT VALLDIGNA	1320	7x7	NO HORARIOS ESPEC.	7	3300
SOLLANA	1430	8X6	NO HORARIOS ESPEC.	9	4900
SUECA	1425	7x7/8x6	periodo de 21 días	64	28000
TAVERNES BLANQUES	1800	7x7	3 periodos de 21	17	9200
TAVERNES DE VALLDIGNA	1400	7x7	periodo de 21 días	40	17000
TEULADA	1375	7x7	0	32	14000
TIBI	1750	7x7	0	6	1700
TORREBLANCA	1390	7x7	0	11	6000
TORRENT	1900	7x7	0	100	80000
TORREVIEJA (operativo)	1700	7x7	0	160	100000
TURIS	1700	7x7	periodo de 21 días	13	6600
UTIEL	1420	7x7	periodo de 21 días	20	11000
VALENCIA (día)	1810	7x7	3 periodos de 21	1608	790000
VALL D'UXÓ	1600	7x7	2 periodos de 21	45	31000
VALLADA	1275	7x7	0	5	3000
VERGEL	1800	7x7	0	10	4800
VILA REAL	1550	7x7	periodo de 21 días	115	50000
VILAFAMÉS	1300	5X2	GENERAL	1	1900
VILANOVA DE CASTELLÓ	1237	7x7	periodo de 21 días	16	7200
VILAVELLA	1350	7x7	(-)7 OPERATIVOS	6	3000
VILLAJYOUSA	1690	7x7	deben 5 días	80	33000
VILLALONGA	1300	7x7	no vacaciones	9	4300
VILLAMARCHANTE	1260	7x7	periodo de 21 días	22	9000
VILLAR DEL ARZOBISPO	1350	5X2	1 mes	8	3500
VILLENA	1400	8x6	20 días	56	34000
VINALESA	1325	7x7	periodo de 21 días	6	3300
VINAROS	1400	7x7	2 periodos de 21	52	28000
XÀTIVA	1400	8x6	15 días	48	29000
XERACO	1500	7X7	(-) 4 OPERATIVOS	15	5800
XERESA	1500	7x7	0	6	2000
XILXES	1430	7x7	periodo de 21 días	11	2800
XIRIVELLA	1600	8X6	periodo de 21 días	45	28000
XIXONA	1400	7x7	0	18	7000

MEDIA CUERPOS P.L. 1447,08

TOTAL POLICÍAS/HABITANTES 9062 4761370

Estudio realizado sobre la base de preguntar por la remuneración y horarios del grupo operativo de seguridad ciudadana. Se ha preguntado expresamente por el sueldo neto sin trienios, únicamente se han tenido en cuenta productividades que son fijas de acuerdo a lo declarado por los entrevistados, pero la mayoría de datos son únicamente Sueldo Base más Complemento de Destino y Complemento Específico. No incluye como norma general pagas por nocturnidad y festividad que se paguen de forma adicional al Complemento Específico. Todas las particularidades detectadas aparece en un apartado denominado "Observaciones" de la base de datos original, y que por extensión no puede incluirse aquí.

Fig. Nº 5. POBLACIONES CON AUXILIARES DE POLICÍA LOCAL

AUXILIARES	SOU NET	TIPO HORARIO	VACACIONES	AUX	HABIT.
ALFARP	1600	5x2/6X1	GENERALES	1	1500
BARCHETA	1200	5x2/7x7	GENERALES	3	1600
BENEIXIDA	1400	5x2/5x2/6x1	GENERALES	3	670
BENIFAIRÓ DE LES VALLS	1000	5X2/6X1	GENERALES	2	2200
CASINOS	1200	5x2/10x3	GENERALES	3	2700
CATADAU	1220	2x5/2x5/3x4	GENERALES	3	2700
DAIMÚS	1450	7x7	?	9	3000
GUARDAMAR DE SAFOR	1385	7x7	0	2	490
HONDÓN DE LOS FRAILES	1440	5x2	GENERALES	2	1200
JÉRICA	1250	5X2	GENERALES	1	1500
LLANERA DE RANES	1300	5X2	GENERALES	1	1000
LLOSA (LA)	1000	7X2/7X2/7X3	1 mes (+6 AAPP)	3	970
MASSALAVÉS	1002	6M-7N-MIERC	periodo 21 días	2	1500
MONTANEJOS	1400	5X2	GENERALES	1	1000
MONTAVERNER	1400	7x7	0	1	1600
POBLA DEL DUC	1100	7x7	0	4	2500
REAL	1050	7x7	2 periodos de 21	6	2200
SANT MATEU	1120	5x2 + SB o DM	GENERALES	1	1900
SENYERA	1410	6x2/4x2	GENERALES	1	1100
SONEJA	1300	6X3	GENERALES	1	1400
SUMACÁRCER	1140	8X6/7X7	GENERALES	3	1100
TOUS	1334	5X2	GENERALES	2	1200
VIVER	1170	5X2	GENERALES	1	1500
MEDIA TOTAL	1255,26€			TOTAL AUXI. 56	36.530

A pesar de no tener constituidos los cuerpos de policía local hemos querido recoger la información de aquellos pueblos donde hay personal policial con categoría de auxiliar, ya que estos compañeros también son normalmente unos grandes olvidados a pesar de dar servicio a más de 30.000 ciudadanos.

Los sueldos no varían demasiado respecto de los compañeros con categoría de agente de pueblos de menos de 5000 habitantes y comparten con la mayoría de ellos la problemática de falta de dotación, patrullas unipersonales, etc.

Tienen unos horarios muy variables, al igual que las vacaciones, ya que en estos pueblos es bastante habitual adaptar el servicio a los intereses de los políticos, que hacen un servicio a medida a sus deseos. En la mayoría de ellos no disponen de horarios especiales, aunque en algunos sitios sí existen.

ÍNDICE DE IMÁGENES

- Figura 1. Jusapol, Policías y Guardias Civiles crean JUSAPOL una plataforma para equiparar sus salarios al resto de Policías del Estado [fotografía editada]. Recuperada el 15/11/2018 de: <https://diario16.com/policias-guardias-civiles-crean-jusapol-una-plataforma-equiparar-salarios-al-resto-policias-del-estado/>.

- Figura 2. Elaboración propia. (2018), Tabla resumen de los diferentes complementos que deben reflejarse en la Valoración del Complemento Específico [Tabla].

- Figura 3. Elaboración propia. (2018), Tabla resumen de condiciones laborales de los Cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana.

- Figura 4. Elaboración propia. (2018), Gráfico comparativo de las retribuciones de los cuerpos policiales en España [gráfico].

- Figura 5. Elaboración propia. (2018), Gráfico comparativo de los días trabajados al año por distintos profesionales (con un tercio de la jornada de noches) [gráfico].

BIBLIOGRAFÍA

1 Domínguez, T., (15 de abril de 2018). Policías a un paso del gatillo. Levante-emv. Recuperado de <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2018/04/15/policias-paso-gatillo/1704405.html>

2 SERVIMEDIA, (16 de abril de 2008). Ser policía local es más peligroso que ser militar o policía nacional. EcoDiario.es. Recuperado de

<https://ecodiario.eleconomista.es/espana/noticias/480354/04/08/Ser-policial-local-es-mas-peligroso-que-ser-militar-o-policial-nacional.html>

3 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Web corporativa <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

4 Yuan, X., Zhu, C., Wang, M., Mo, F., Du, W y Ma, X. (enero de 2018). Cancer Epidemiology Biomarkers & Prevention. American Association for Cancer Research. DOI 10.1158/1055-9965. EPI-17-0221. Recuperado de <http://cebp.aacrjournals.org/content/27/1/25>

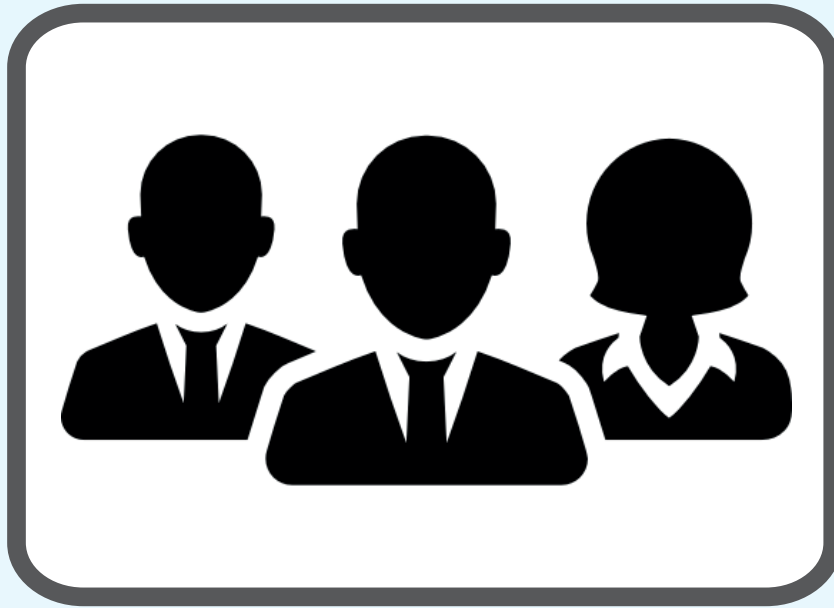
5 Jiménez, J., (21 de julio de 2018). Lo que le sucede a tu cuerpo cuando trabajas en el turno de noche y duermes de día. Xataka.com. Recuperado de <https://www.xataka.com/medicina-y-salud/que-le-sucede-tu-cuerpo-cuando-trabajas-turno-noche-duermes-dia>

6 Llanos Martínez, H., (24 de septiembre de 2018). Las consecuencias de trabajar por turnos durante el día y la noche. El País. Recuperado de https://verne.elpais.com/verne/2018/09/17/articulo/1537170236_495983.html

Cómo citar este artículo (APA):

MOLLA GARCIA, A. "1er Estudio General de Cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana, Disparidades Laborales entre Cuerpos Policiales". *Revista Skopein*, XXII, 64-84. Disponible en www.skopein.org





Convocatoria Skopein

Estamos en la búsqueda constante de personas relacionadas con las ciencias criminalísticas de cualquier ámbito: egresados, estudiantes o profesionales de trayectoria, que quieran aportar de forma regular u ocasional con artículos de su autoría inéditos, relacionados con la materia, para ser publicados en los números de Revista Skopein.

De esta manera, otorgamos a nuestros lectores un espacio para difundir sus investigaciones científicas, incentivando a aquellos visionarios a que den el primer paso de lo que podrá ser la inspiración de nuevos conocimientos futuros.

Condiciones de publicación:
<https://www.skopein.org/publicar-en-skopein/>



Consultas y comentarios a
info@skopein.org





XXII