

Universidad Nacional de Río Negro
Sede Alto Valle – Valle Medio
Localización Cipolletti
Licenciatura en Criminología y Ciencias Forenses
Trabajo Final de Grado
Febrero 2023



De lo que nadie habla

Condiciones laborales y reclamos policiales. Río Negro 2013-2020

Por ALVARADO, Magdalena de los Angeles

Legajo: UNRN 6191

Dirección: Dra. Pérez, Pilar María Victoria

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
FUNDAMENTACIÓN.....	6
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
Hipótesis.....	13
Objetivos.....	13
Marco metodológico.....	13
Técnicas y métodos de recolección de datos.....	14
CAPÍTULO I: TRABAJO POLICIAL.....	18
Actividad policial y control social.....	18
Elementos institucionales.....	21
Vocación.....	21
Territorialidad.....	22
Temporalidad.....	25
Discursos y narrativas institucionales.....	26
Estado policial.....	27
Sacrificio.....	29
Heroísmo.....	30
Funciones policiales.....	31
CAPÍTULO II: CONDICIONES LABORALES.....	36
Condiciones laborales históricas de la policía de Río Negro.....	36
Factores de trabajo en la policía de Río Negro.....	39
Elementos de seguridad.....	39
Higiene laboral y bienestar.....	41
Sistema de turnos laborales.....	42
Salud.....	43

Remuneración.	46
Representatividad.	48
Relaciones interpersonales.....	49
Comunicación.	51
Conflictividades y condiciones laborales.	53
CAPITULO III: RECLAMOS POLICIALES.....	55
Pensarse como trabajadores y trabajadores con derechos (2013).....	55
Mejoras salariales.	58
Representación sindical.	60
Reclamo policial en Río Negro (2013)	63
(Re) pensar el trabajo policial 2020	69
Reclamo policial en Río Negro (2020)	76
Sanciones implícitas y explícitas.	80
Trabajadores y trabajadoras policiales alzan la voz.....	82
CONCLUSIÓN.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	92

RESUMEN

Este trabajo analiza los reclamos policiales en la provincia de Río Negro en los años 2013 y 2020. Para lo cual se aborda el trabajo policial y sus características institucionales, que dan cuenta de la deficiencia de los canales jerárquicos para gestionar reclamos sobre las condiciones laborales. La reconstrucción de éstas se establece mediante las autopercepciones de los trabajadores y las trabajadoras policiales.

La principal fuente de análisis son los testimonios de trabajadores y trabajadoras policiales, en su rol de representantes durante los reclamos y como participantes activos del mismo hecho. También se suman elementos metodológicos que permiten dar cuenta de las diversas perspectivas institucionales acerca de los reclamos.

Estos reclamos policiales en la provincia de Río Negro irrumpieron en la lógica de disciplinamiento y docilidad impuesta en el marco institucional. Las consecuencias a posteriori, como lo son las sanciones, dejaron de ser impedimento para que los trabajadores y las trabajadoras policiales salgan a las calles.

Palabras claves: Reclamos policiales- Trabajador/a – Condiciones laborales

ABSTRACT

This research examines the police claims performed in the province of Río Negro in the years 2013 and 2020. The thesis focuses on police work and its institutional characteristics with the purpose to account for the deficiency of hierarchical channels to manage demands on working conditions. The reconstruction of these working conditions is acknowledged through the self-perceptions of police workers produced through different methodological tools. The main source of analysis is the testimonies of male and female police workers in their role as representatives during the claims and as active participants in the same events. Methodological elements are also added that make it possible to account for the various institutional perspectives on the claims.

These police claims in the province of Río Negro altered the logic of discipline and docility imposed in the institutional context. Since then the subsequent consequences, such as sanctions, are no longer an impediment for police workers to struggle on the streets as any other worker does.

Keywords: Police claims - Worker - Labor conditions

INTRODUCCIÓN

En Argentina, partiendo desde el último decenio, se puede observar el aumento de los reclamos policiales. Siendo los más relevantes los que se dieron lugar en el año 2013 y 2020. Es por ello, que el objetivo de esta investigación radica en analizar la producción de tensiones institucionales de la policía rionegrina, que al igual que otras del resto del país, no tienen formas organizadas de canalizar sus reclamos como trabajadores y trabajadoras estatales. Sin embargo, hay un conocimiento policial respecto a lo que se puede y no se puede hacer en términos de demandas, así como eventos pasados que ejemplifican lo posible o pensable frente a sus reclamos. Este análisis pretende conocer las diferentes perspectivas presentes e históricas que intervienen en los reclamos policiales vinculados a derechos laborales.

Este estudio aspira a poner en discusión concepciones que se disputan en las tensiones institucionales (p.e: democratización policial/ derechos laborales/ estructuras institucionales/ condiciones laborales) para lo cual es necesario la indagación de vinculaciones y transmisiones de sujetos, prácticas y hábitos institucionales.

La ausencia de una historización y recopilación historiográfica de problemas estructurales, como lo son las condiciones laborales, dificulta reconstruir la problemática a nivel provincial, teniendo presente que la policía de Río Negro es una institución civil armada, tal como lo indica su Ley N° 5184/ Ley Orgánica policial del año 2016.

Varios estudios teóricos plantean una visión amplia acerca de la actividad policial, conceptualizaciones de la policía, reformas institucionales y demás problemáticas que derivan de las características propias de la institución, pero carecen muchas veces de conocimiento práctico y en profundidad de las mismas. En parte porque el objeto de estudio tiene sus mecanismos propios para complejizar la tarea.

Esta tesina se propone analizar y conocer las diferentes perspectivas presentes e históricas que intervienen en los reclamos policiales vinculados a condiciones laborales, teniendo en cuenta que; la institución policial en la provincia de Río Negro, contempla canales de reclamos jerárquicos. Sin embargo cuando existen vulneraciones en materia de condiciones laborales, las peticiones de los trabajadores y las trabajadoras no se gestionan. Por lo que se genera una conflictividad interna, que puede verse reflejada en los reclamos policiales de los años 2013 y 2020.

FUNDAMENTACIÓN

Los estudios de las instituciones policiales en Argentina se presentan en varias disciplinas y abordajes que brindan las ciencias sociales. Generalmente, las mismas se proponen indagar sobre las formaciones académicas, las reformas policiales, la relación entre Estado, sociedad y policías, y las funcionalidades operativas de las mismas como brazo armado del Estado.

Sin embargo, el estudio de las instituciones policiales desde la perspectiva de los/as integrantes de las mismas es un área de vacancia tanto a nivel nacional como provincial (Río Negro). Nos introduciremos a una problemática poco explorada como lo son los reclamos policiales en los años 2013 y 2020, los cuales tuvieron como actores principales los trabajadores y las trabajadoras policiales.

La poca presencia de estudios tiene sus raíces en una serie de dificultades que refieren al acceso de la información de dicha temática. Lo que, a su vez, genera la escasez de investigaciones acerca de la cuestión policial.

Es por ello, que la academia debe lograr una ruptura epistemológica, sistemática; y modificar en parte el rol de las ciencias sociales (Rodríguez Games 2021)¹. Si enmarcamos a las instituciones de control, en este caso las policías, desde la conceptualización de Varela (2004) éstas son un campo donde se condensa lo social, lo discursivo y los recursos que se relacionan con su objeto, a través de prácticas que se organizan mediante reglas formales e informales. Todos los elementos que se condensan en una institución son claves para analizar las estructuras de las mismas, desde su funcionalidad operativa hasta sus reglas formales e informales que atraviesan a las personas que son parte de estas instituciones.

Desde la perspectiva de Kaminsky (2011) las policías tienen una organización jerárquica piramidal con fuerte militarización en sus prácticas, disponiendo de modelos específicos y diferenciados de sociabilidad, implicados con el ejercicio de poder de acción. Es así que se van a conjugar singularidades con discursos y prácticas (varias) institucionales, construyendo una identidad policial. Esta identidad es la que de algún modo u otro va a atravesar a los sujetos policiales, desde sus corporalidades hasta su

¹ Polítólogo e investigador Rodríguez Games Nicolás. Nota tomada de la Clase virtual del día 29/10/2021 del Seminario de posgrado “Condiciones laborales en instituciones policiales y penitenciarias”.

forma de identificarse ideológicamente, aspecto clave para entender lo que fueron los reclamos policiales en los años 2013-2020.

Fundándonos en lo antes expuesto, es preciso trasladarnos a una territorialidad más concreta, la institución policial en la provincia de Río Negro, con el fin de lograr una especificidad sobre el objeto de estudio de esta tesina. A continuación veremos cuáles son las concepciones acerca de la institución policial que proponen varios autores y autoras como así también la propia representación que tiene de sí misma la policía rionegrina.

Entre los antecedentes, podemos mencionar a Rafart (2008) quien describe la formación de las instituciones policiales en la Patagonia, establecidas en base a la Ley de Territorios Nacionales N° 1532, como así también las funciones que cumplían estos cuerpos policiales y las deficiencias que se presentaban en el territorio, como así también los primeros reclamos policiales que se dieron en la época. En la misma línea, Pérez (2018) indaga sobre el proceso de militarización en la Patagonia, y la lógica discursiva del “desierto a civilizar” para lo cual era necesario ejercer un poder de policía con una fuerte impronta de eliminar a la población nativa del territorio.

Es así que, como lo establece la breve reseña de la policía de Río Negro² “En 1899 se publica la primera orden del día de la fuerza con la provincialización del territorio rionegrino, en el año 1957, nace la policía de la provincia. El 28 de septiembre de 1959 se sancionó la Ley orgánica N° 106 que oficializa su constitución como fuerza de seguridad”. De esta manera, la propia narrativa institucional recupera los antecedentes de la policía del territorio para explicar su función bajo una forma de administración completamente diferente, la provincial.

A su vez Suárez (2013) reflexiona sobre la función policial, a partir de indagar sobre el ejercicio de la autoridad policial en el período de 1931-1944. En base a los prontuarios policiales que definían la construcción del enemigo interno en materia de seguridad, la autora focaliza en anarquistas y comunistas.

Sumado a estas investigaciones, Casullo y Díaz (2015) hacen referencia a la institucionalización y formación policial en la provincia. Desde su perspectiva detallan

² Reseña de la historia de la policía de Río Negro, disponible en su página web, describe los sucesos que acontecieron para la creación de la institución, como así también la delimitación de sus funciones dentro del territorio provincial.

que la formación policial está vinculada al adiestramiento castrense que busca una reproducción automática de sujetos eficaces.

Bohoslavky (2010) retoma la idea de humanizar la institución sin descuidar a las personas que hacen las instituciones. Es decir, los estudios acerca de la institución policial deben plantearse desde una lógica que tenga en consideración al grupo humano que constituyen las filas policiales no como un corpus aislado diferente al resto de la sociedad sino más bien como un ciudadano que cumple una actividad laboral rentable.

Desde la perspectiva institucional provincial tenemos en cuenta la Ley N° 5184/ Ley Orgánica de la Policía de Río Negro, cuya última actualización data del año 2016³. La misma conceptualiza a la institución policial como “una institución civil armada de carácter profesional que tiene a su cargo el mantenimiento del orden y la seguridad pública, subordinada plenamente a la autoridad constitucional” (L.O.P. 2016 p.01).

Desde esta primera aproximación se define el carácter civil y armado de las policías, dualidad que permite pensar, por lo menos, en dos cuestiones: por un lado, el margen que brinda una institución civil en la cual se pueden reconocer con mayor facilidad derechos laborales adquiridos por el solo hecho de ser trabajadores estatales, en este caso de la provincia de Río Negro.

Por otro lado, la limitación que se plantea al ser una institución armada cuyo fin es el orden y seguridad ciudadana, lo que requiere en la mayoría de los casos ejercer niveles de violencia institucional legitimada por el Estado y como parte de las respuestas punitivas que se le dan a ciertas conflictividades sociales. Y aquí, la legislación policial plantea una limitación relacionada a la conquista de derechos laborales dentro de la institución policial, ya sea por su condición armada o por no ser reconocidos como trabajadores estatales.

En consideración de lo antes expuesto, entendemos que la policía es el conjunto de personas atravesadas por una formación tendiente a lograr un “buen policía/ “buen trabajador” estableciendo simbolismos y tradiciones que buscan ser reproducidas en el ámbito policial. En segundo lugar, representa la materialización de la expansión del Estado sobre el territorio a través del monopolio legitimado de la violencia. Y en último lugar, el poder que ejerce la policía es polimorfo, es decir, es económico (sueldo –

³ Ley N° 5184 “Ley Orgánica de la Policía de la Provincia de Río Negro” Publicación: Supl B.O.P. N° 5524 - 29 de Diciembre de 2016; dicha ley estructura la uniformidad del funcionamiento y organización policial, que prevalece hasta la actualidad.

trabajo), es político (sistema de jerarquías) y judicial (reglamentos y leyes internas). Estos últimos son ejes que van a regular el “estado policial” (los trabajadores y las trabajadoras policiales, cumplen la función policial las 24 horas del día, durante los 365 días del año).

Frente a este panorama y en relación a las funciones y estructura institucional propia de las policías ¿se puede pensar al funcionario/a policial como un trabajador y una trabajadora estatal con derechos adquiridos constitucionalmente? Esta pregunta se complejiza al suponer que el sujeto se encuentra separado de los demás civiles debido a la instrucción de “orden cerrado o semicerrado”⁴.

El sujeto policial se construye a lo largo de toda su carrera policial, siendo la formación el primer mecanismo que lo atraviesa transversalmente desde todas las esferas inculcando signos, marcas, lógicas institucionales que configuran el perfil del policía y lo separan del civil. Las dinámicas reproducidas a lo largo de la carrera policial implican, según Sirimarco (2006) una apropiación de lo físico y anatómico en donde el cuerpo individual pasa a ser parte del cuerpo policial. Varios entrevistados para esta tesina afirman que dentro de su formación las actividades físicas eran guiadas por un “jefe de cuerpo”, quien dirigía al conjunto de aspirantes. La idea de “jefe de cuerpo” se puede identificar con esa ruptura entre lo civil y lo policial dado que todas las acciones que se llevan a cabo son supervisadas o dirigidas por un encargado.

Las prescripciones culturales que conforman la policía como un cuerpo social, la importancia del disciplinamiento corporal para definir conductas, la implementación de mandatos institucionales para lograr un cuerpo legítimo y por último, la inculcación de sentidos, discurso y narrativas institucionales permiten que estos sujetos policiales conformen a la vez un modelo grupal diferenciado del resto de la sociedad.

La implementación de estos mecanismos y herramientas institucionales se dan en función del disciplinamiento. Por ejemplo, el corte de pelo para los varones y el pelo atado para las mujeres, el uso de cierto vocabulario, la postura corporal, la prolijidad de la vestimenta y el comportamiento en la vía pública son significativos a la hora de identificar la formación del sujeto policía.

⁴ Orden cerrado: Centros de formación de carácter internado, donde cada sujeto se encuentra institucionalizado los siete días de la semana, durante el tiempo que dure el entrenamiento. Un orden semicerrado; es aquel donde, los aspirantes a policías tienen salidas los fines de semanas para retornar a sus hogares.

Finalmente, situamos al sujeto policial como un actor plural que además de su profesión cumple con otros roles: es padre, hermano, vecino, ciudadano con ideología religiosa, política. Por ello, Rodríguez Alzueta (2016) plantea la idea que el sujeto policía no puede y no debe separarse de otros campos sociales. A esto el autor denomina “el policía ciudadano”. En la misma línea, Frederic (2009) afirma que la policía no puede ser entendida como un actor aislado e independiente de los valores que la sociedad y el Estado le asignan.

Se trata de plantear el debate sobre la construcción del sujeto policial en el proceso de diferenciación de la identidad social de cada uno de los funcionarios y funcionarias policiales. Es decir, proyectar la idea de trabajadores/as estatales quienes realizan la labor policial, estos actores están “atravesados por una doble pertenencia, en tantos miembros de una sociedad democrática que otorga derechos a sus ciudadanos y en tanto miembros de una institución jerárquica que dispone desigualdades.” (Galar, 2017, p. 08).

Estas desigualdades a las que refiere Galar infieren en el trabajo policial en comparación con otros trabajadores estatales por que afectan el ejercicio de los derechos laborales y la construcción de una idealización como trabajadores estatales, cuya única “distinción de la profesión sería la portación legítima de armas de fuego y el “estado policial” (Garriga Zucal y Maglia 2018). Estas características son ajenas a otros trabajadores y producen tensiones entre ellos, ya que el trabajador policial es quien porta la legitimación de la represión de otros trabajadores.

En este contexto, Rodríguez Alzueta (2016) plantea que la laboralización de la policía puede contribuir a disminuir estas brechas entre la ciudadanía y la policía. Un sistema democrático que plantee el trabajo policial desde la perspectiva social y laboral permitirá establecer parámetros equilibrados dentro de la institución, logrando una equidad en materia de derechos laborales.

En muchas ocasiones la institución policial niega las vulneraciones de condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras. Aunque contempla canales de reclamos jerárquicos cuando existen vulneraciones a las peticiones de los trabajadores y las trabajadoras, y no se gestionan. Por lo que se genera una conflictividad interna, que puede verse reflejada en los reclamos policiales de los años 2013 y 2020.

Se trata de una problemática relevante para ser abordada en términos teóricos como empíricos. En referencia a la dimensión teórica, nos proponemos construir un relato sobre las condiciones laborales de la Policía de Río Negro en relación al silencio historiográfico y a las repeticiones sin análisis de la prensa acerca de la temática. Entendemos que las narrativas constituyentes de macro relatos obturan, simplifican, generalizan y normalizan el disciplinamiento de los sujetos, la (des)legitimación de demandas e invisibilización de los reclamos.

En referencia a la dimensión empírica, se propone visibilizar una problemática poco explorada desde el ámbito académico e institucional desde la perspectiva de derechos de los trabajadores y trabajadoras. Esta tesina se enmarca en el proyecto “Archivos y narrativas de la Nor-Patagonia. Producción, circulación y efectos de relatos constituyentes y subalternos” (PI 40B895) que propone indagar en las fuentes bibliográficas de las ciencias sociales y humanas para profundizar los debates teórico-metodológicos. Así como atender los efectos de esos relatos y discursos que obturan la comprensión de las diferencias, diversidad y tensiones hacia adentro de la institución y entra la policía y la sociedad.

Rodríguez Alzuetta (2016) plantea que el reconocimiento del estatus trabajador con derechos a organizarse y su posterior participación en paritarias es fundamental para pensar una democratización policial. Sin embargo, es la propia estructura organizacional de las instituciones policiales la que impide un avance hacia la democratización policial. En base a reglamentaciones disciplinarias y castrenses las policías impiden el reconocimiento de los derechos laborales de sus trabajadores y trabajadoras.

Por ello, esta investigación analizará los reclamos policiales a nivel histórico y provincial durante 2013-2020. Para esto, es necesario conocer y comprender aquello que fue omitido y silenciado en el relato oficial de la institución policial, con el objetivo de insertar un debate a nivel social y académico.

En la actualidad son innegables los efectos sociales de estos silencios, no tener un conocimiento acerca de las funciones y atribuciones de la institución policial, origina desinformación del accionar policial, lo cual en materia de inseguridad ocasiona casos de abusos de autoridad tanto dentro como fuera de la institución policial.

Internamente existen casos de abuso de autoridad concerniente a la labor policial y hostigamiento personal, por fuera de la institución se observan casos de abuso de autoridad sobre los sectores vulnerados.

Los reclamos sobre las condiciones de trabajo tienen una larga trayectoria en Río Negro. Su mejor expresión aparece en el libro "Policía Desamparada" de Juan Serafín Álvarez (1940). Álvarez – comisario retirado y condenado de la fuerza - expresa: "Una fuerza pública mal remunerada, deficientemente pertrechada, desprovista de útiles de trabajo y de medios de movilidad e insuficientemente dotado de personal, será siempre un cuerpo indigente," (p. 180). Esta descripción parece perdurar intocable a lo largo de décadas como lo expresan los trabajos vinculados a la historia policial durante el período de los territorios nacionales, en los que se destacan estudios de diversos autores como Pérez (2018); Suárez (2013); Rafart (2008) y Fernández Marrón (2017). Estos trabajos describen la formación de los cuerpos policiales en la Norpatagonia y refieren a las falencias económicas y escasa preparación de sus integrantes.

Las falencias podemos describirlas en relación a la remuneración salarial, infraestructura de las unidades policiales, acondicionamiento y provisión de elementos de seguridad, cobertura médica, sistema de horarios laborales, disposición de canales de denuncia, entre otros elementos que se expresan en los relatos de trabajadores y trabajadoras policiales. Estas demandas históricas se arrastran al período provincial como consecuencias de la organización jerárquico-piramidal con fuerte militarización en sus órdenes internos (Kaminsky 1990) que impiden la formación de una estructura democrática con perspectiva de derechos laborales.

Si bien existieron algunos antecedentes tras el retorno de la democracia en 1983, desde 2013 las demandas de los trabajadores/as policiales se exteriorizaron en forma de reclamos a nivel provincial y comunicados por los medios de comunicación regionales debido a su masividad. En el 2020, el reclamo surgió como consecuencia de la deficiente respuesta institucional a las demandas mencionadas.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Hipótesis

Los canales jerárquicos para los reclamos policiales en Río Negro se ven obstaculizados históricamente cuando tratan condiciones laborales. Nuestra hipótesis es que el cierre de esas vías de reclamos durante el 2013 y 2020 potenciaron la conflictividad interna y dieron lugar a formas creativas y novedosas de gestionar los reclamos incluso por fuera de los canales habituales de gestión.

Objetivos

Objetivo general

Analizar y conocer las diferentes perspectivas presentes e históricas que intervienen en los reclamos policiales vinculados a condiciones laborales.

Objetivos específicos

- Explorar las autopercepciones de los trabajadores y las trabajadoras policiales, en relación a condiciones laborales y desarrollo de reclamos policiales en la provincia.
- Identificar puntos de tensión y problemas vinculados a los reclamos policiales de 2013 y 2020.
- Indagar acerca de la precariedad de canales de reclamos que llevaron al desarrollo de reclamos policiales en el 2013 y 2020 en la provincia.
- Comparar el desarrollo de los reclamos policiales en la provincia de Río Negro, en los años 2013 y 2020.

Marco metodológico.

La propuesta metodológica del presente Trabajo Final de Grado radica en el enfoque de investigación cualitativa, que consiste según Creswell (1994) en un proceso de indagación. En este caso, permite reconocer al sujeto policial como un trabajador y trabajadora policial. Teniendo en cuenta que éstos, confluyen y se interrelacionan dentro de una estructura piramidal (que si bien no es ajena a demás organismos estatales revista rasgos particulares en esta institución).

Este estudio pondera los relatos y perspectivas de los trabajadores y las trabajadoras policiales en relación a los reclamos de los años 2013 y 2020, como principal fuente de

análisis. Desde un enfoque flexible también se incorporan estudios previos que dan cuenta de un pasado institucional.

El enfoque cualitativo permite a través de los relatos incorporar y reconstruir experiencias y reflexiones tal como son expresadas por ellos mismos (Pérez, 1998, p. 48). Se abarca así, un territorio poco explorado y que en muchas ocasiones resiste a ser estudiado; la institución policial rionegrina.

Técnicas y métodos de recolección de datos.

En un primer momento, realicé el relevamiento bibliográfico (fuentes primarias y secundarias) de memorias policiales, libros y otras fuentes escritas y orales que dan cuenta de las condiciones laborales de la institución policial en la provincia de Río Negro interpelados a la luz de los avances académicos contemporáneos.

También, incorporé un relevamiento y estudio de legislaciones policiales en la provincia de Río Negro, con el fin de incorporar una perspectiva institucional de aquello que emerge de manera explícita e implícita, en relación a las condiciones laborales y funciones policiales, tomando como eje fundamental los reclamos policiales de los años 2013 y 2020.

Durante el proceso de análisis y recolección de datos, existieron limitaciones referentes a la participación de los trabajadores y las trabajadoras policiales. Estas limitaciones refieren los y las entrevistados/as que debido a la reglamentación disciplinaria que rige en la institución policial, se les niega brindar información acerca de cuestiones pertinentes a la institución y que reflejan una imagen negativa. Por ello, las encuestas y entrevistas realizadas parten de la confidencialidad y anonimato.

Las fuentes primarias consultadas entre las que se encuentran; discursos y narrativas institucionales que refieren al acto por el día de la policía rionegrina (08 de diciembre de 2020), órdenes del día del año 2013, 2014 y 2020 que dan cuenta de las características propias de la estructura orgánica de la institución policial rionegrina y cómo son las relaciones que se dan allí.

Las fuentes secundarias utilizadas fueron rastreadas en medios de comunicación de nivel nacional y provincial, en los que se tuvo en cuenta material escrito y audiovisual. Los medios de comunicación utilizados fueron: Noticiero C5N, TN, Página 12, La Nación, Infobae, Telefe Noticias Neuquén. Diario Río Negro, La Mañana de Cipolletti.

Siguiendo la línea de investigación que ofrece Sampieri (2008) en mi rol de investigadora, mi responsabilidad es proteger a las personas participantes de riesgos, daños y amenazas que pudieran afrontar. Es menester preservar la identidad de las personas que contribuyeron con su testimonio a la elaboración de la presente investigación, dado que puede revestir una falta disciplinaria y el trabajador o la trabajadora policial puede ser eventualmente sancionado o sancionada.

Para llevar a cabo las técnicas de recolección de datos de fuentes primarias orales y escritas, tuve en cuenta la legislación policial de la provincia de Río Negro (Reglamento del Régimen Disciplinario Policial. Decreto 1994/94) en la cual se detalla que la participación de los trabajadores y las trabajadoras policiales, en este tipo de investigaciones como en otras actividades, representa una falta grave (art 72). Según la legislación:

Faltas graves al servicio (Art. 72 A inc. D):

“prestarse a reportes, publicar, comentar, transcribir, difundir o propagar su opinión en noticias o hechos vinculados a la institución o a los intereses policiales sin autorización expreso de jefatura de policía.”

Falta grave a la disciplina (Art 72 E inc. C):

“hacer observaciones, quejarse, reprochar o discutir por medios no autorizados, de palabra o por escrito, actos u órdenes del superior.”

Las entrevistas realizadas en el año 2013 las llevé a cabo durante el reclamo policial cuyo epicentro de concentración masiva era la ciudad de Cipolletti, esto facilitó el acceso a las entrevistas producidas y a las notas de campo. Estas primeras entrevistas tienen como participantes a referentes policiales de aquel entonces, en su mayoría fueron varones policías quienes cumplían el rol de portavoz de los trabajadores y las trabajadoras. Frente a este nuevo panorama de protestas, las personas entrevistadas afirmaron que su participación tenía como fin dar a conocer las condiciones laborales en las que se encontraban. Pude registrar las condiciones salariales, la infraestructura y los sistemas de jerarquización interna de la institución y otros datos que aportan a esta tesina.

Las entrevistas que se desarrollaron en el año 2020 desde la perspectiva de trabajadores y trabajadoras policiales, abarcan un antes y durante los reclamos policiales. A partir de estas entrevistas se logró obtener información acerca de las consecuencias de la

participación policial en el reclamo del 2013, lo que implicó un común acuerdo con cada persona que participó de las entrevistas con el fin de remarcar la situación de anonimato y protección de datos que impliquen individualizar a los trabajadores y las trabajadoras policiales.

Un punto a destacar en estas entrevistas es la participación de dos trabajadoras policiales, la mujer policía cumplió un rol activo en cada una de las ciudades donde existieron reclamos. Esto brindó información acerca de las autopercepciones de las mujeres dentro de la institución policial. En este marco se considera dar voz a aquellos representantes policiales de las protestas de los años 2013 y 2020, en las ciudades con mayores adhesiones de policías (Cipolletti, General Roca, San Carlos de Bariloche y Viedma).

En la actualidad, algunas de las personas entrevistadas se encuentran en situación de cesantía, otros siguen en actividad dentro de la institución policial.

En totalidad, esta tesina reviste de 06 (seis) entrevistas realizadas en los años 2013 y 2020 a referentes y trabajadores/as policiales.

Entrevistas en el año 2013:

- Entrevista N° 1: Suboficial masculino (2013) 15 años de servicio. Cipolletti. Río Negro.
- Entrevista N° 2: Suboficial masculino (2013) 08 años de servicio. Cipolletti. Río Negro.
- Entrevista N° 3: Oficial masculino (2013) 10 años de servicio. San Carlos de Bariloche. Río Negro.

Entrevistas en el año 2020:

- Entrevista N° 4: Suboficial masculino (2020) 20 años de servicio. San Carlos de Bariloche. Río Negro.
- Entrevista N° 5: Dos Suboficiales femeninos (2020) 1 año de servicio. Viedma. Río Negro.
- Entrevista N° 6: Suboficial femenino (2020) 12 años de servicio. Cipolletti. Río Negro.

En 2021, se realizó una encuesta denominada “Estudio sobre las condiciones laborales y protestas policiales (2013-2020). Policía de Río Negro”, en la cual participaron 78

trabajadores/as policiales. El formato de la encuesta plantea el anonimato de los participantes y su implementación vía virtual permitió un mayor grado de participación. El objetivo de la encuesta es aportar testimonios acerca de ítems que fueron elaborados en relación a las entrevistas y a los datos de campo que fui recolectando desde el 2013 hasta el 2021.

La misma se estructura de la siguiente manera:

Datos generales:

- Género (Mujer/Varón)
- Rango etario. (20 a 30/ 31 a 40/ 41 a 50/ 51 a 60/ +60)
- Rango de años de servicio. (hasta 5 / 10/ 15/ 20/ 25/ 30 años)
- Situación laboral (Personal Activo, Pasivo, Exonerado, Cesanteado, Otro)
- Jerarquía actual (Oficiales / Suboficiales)
- Territorialidad (Alto Valle Oeste / Alto Valle Este / Zona Andina/ Valle Medio/ Zona Atlántica/ Zona Sur)
- Motivación de ingreso (Vocación / Oficio / Familia Policial / Salida Laboral / Otro).

Los ejes propuestos:

- Función Policial
- Derechos vulnerados.
- Condiciones laborales.
- Representación policial.
- Canales de denuncia.
- Reformas policiales.
- Reclamos policiales 2013-2020.

Por último, se utilizó como técnica de recolección de datos la observación participante (Achilli, 2005) durante los reclamos policiales en Río Negro en los años 2013 y 2020. Esto permitió registrar en los cuadernos de campo información acerca del desarrollo de los mismos, caracterizando prácticas y discursos propios de los trabajadores y las trabajadoras policiales. Así mismo, se logró sumar relatos de interlocutores presentes en los reclamos. La sumatoria de estos datos a analizar engloban el trabajo policial que será definido mediante la territorialidad y la temporalidad.

CAPÍTULO I: TRABAJO POLICIAL.

“Toda generalización es abusiva y toda totalización es excesiva”

(Kaminsky, 1990)

El siguiente capítulo comprende el trabajo policial como una de las actividades legitimadas para ejercer el control social sobre el resto de la sociedad. De esta manera, es menester tener en cuenta los elementos que lo conforman desde la perspectiva policial, el imaginario social. Por último, las consecuencias que se presentan ante el ejercicio excesivo de las funciones policiales tanto para las funcionarias y funcionarios policiales como para aquellos grupos sociales que son centro de ciertos estereotipos sociales/policiales, constituyéndose en casos de violencia institucional.

El capítulo da cuenta de los resultados obtenidos en la Encuesta “Estudio sobre las condiciones laborales y protestas policiales (2013-2020). Policía de Río Negro” del año 2021, poniendo foco en la perspectiva de los trabajadores y las trabajadoras rionegrinas acerca de la labor policial.

Actividad policial y control social

El trabajo policial se puede definir como una “carrera laboral moral”, términos que trabajaron los autores Garriga Zucal y Galvani, quienes relacionan los conceptos de Becker (2009) carrera laboral y el de Goffman (2010) carrera moral. La primera “noción de carrera” fue elaborada originalmente para los estudios laborales, en tanto secuencia de movimientos que hace un individuo de un trabajo a otro dentro de un sistema ocupacional. El segundo concepto, la carrera moral, “...designa la trayectoria de experiencias comunes por las que atraviesan los individuos estigmatizados y la secuencia de ajustes personales que viven estos individuos...” (Garriga Zucal y Maglia 2018, p.16). Es así que las actividades realizadas por las trabajadoras y los trabajadores policiales constituyen el concepto de carrera laboral moral.

“Carrera” refiere al transcurso de la labor policial en constante movimiento no solo territorial, por medio de los diversos traslados sino también en lo que respecta a los ascensos jerárquicos. El “aspecto moral” atañe a las experiencias que se comparten en la carrera laboral, la mayoría de las policías y los policías atraviesan similares situaciones que requieren que el personal se amolde a la circunstancia que demanda su intervención.

En términos generales, la actividad policial se puede entender como un eslabón importante en relación al control social que se lleva a cabo por medio de diversas instituciones. En este sentido, el control social se entiende como “un conjunto de funciones atribuidas a ciertos aparatos o a ciertas estructuras históricamente determinadas cuyas características cambian en el espacio y en el tiempo. Estas funciones (...) consisten en reducir las posibilidades de comportamiento de un individuo determinando vínculos, diagnósticos de descubrimiento de la infracción y del castigo.” (Di Giorgi, 2006, p.80)

Estos aparatos de control consisten en una red de instituciones como aquellas que engloban la enseñanza (escuela primaria, secundaria, universidades, institutos), la salud (hospitales, geriátricos, psiquiátricos), la seguridad (policía, ejército, gendarmería, policías municipales), instituciones judiciales (juzgados penales, civiles, fiscalías) e instituciones penales (cárceles, correccionales de menores) todas ellas cumplen funciones para controlar y organizar las actividades de la ciudadanía. Por ejemplo: la escuela marca un aprendizaje, una rutina diaria; el hospital controla el estado de salud, a través de la prevención de enfermedades; la policía ordena la vía pública por medio de la prevención y represión de delitos; el poder judicial interviene en conflictos y sanciona penas a infractores de la ley, y las cárceles son el lugar donde se cumplen las penas impuestas por el poder judicial, también es aquel lugar donde se pretende “...repartir a los individuos, fijarlos y distribuirlos espacialmente, clasificarlos, obtener de ellos el máximo tiempo y el máximo de fuerzas, educar su cuerpo, codificar su comportamiento continuo” (Foucault, 1976. p. 265). Es así que estas instituciones cumplen, según Cohen (1979) diferentes roles reactivos y proactivos conjugados dependiendo de su función social. En el caso de la institución policial, el rol reactivo va a comprender aquellas acciones posteriores a la comisión de un delito tipificado penalmente; y el rol proactivo son aquellas que van a prevenir la comisión de un delito. Siendo esta última la función más vinculada al trabajo policial.

Si la sociedad y desde la esfera política, se vincula a la seguridad meramente con los roles del trabajo policial y este se relaciona únicamente con la prevención situacional/ ambiental, el resultado es la policialización de la seguridad⁵. Es decir, que la ciudadanía

⁵ Rodríguez Alzueta, Esteban (2014); La máquina de la inseguridad. “En otras palabras: policializando la seguridad, militarizando la ciudad. No se resuelve encarando los problemas sociales pendientes con

y los gobiernos van a pretender ejercer el control social sobre determinados sectores sociales y sobre ciertas acciones tipificadas como delitos contra la propiedad y aquellos que atentan sobre la vida de las personas. Por ende pretenden que la solución a la inseguridad se trate con un mayor número de policías en las calles aumentando las políticas punitivistas del Estado.

La carrera policial moral puede ser representada desde dos ópticas, una externa y otra interna. La primera, en relación al conjunto de procedimientos e intervenciones rutinarias y cotidianas que se ejerce sobre ciertos sectores sociales y sobre ciertas acciones que atentan contra ese orden social y moral que se pretende conservar a través de una lógica belicista; donde la construcción de chivos expiatorios⁶ y enemigos internos permitirá que se legitimen ciertas prácticas desde la lógica de la inseguridad.

La segunda, representada desde el interior de la institución, la carrera vista como la rutina sin horario ni espacio. Es decir, el estado policial al que están sujetos, en el cual no solo se nutre de procedimientos e intervenciones que buscan mitigar el delito, sino que sus funciones dentro de su carrera, en muchas ocasiones incluyen situaciones de vulneraciones donde el Estado no logra alcanzar, por medio de las correspondientes instituciones, lo que tiene como resultante que las policías intervengan con los recursos que tienen a disposición. Desde este punto de vista, en varias expresiones de policías se relata que

“el trabajo policial no solo es lo que se ve en las calles o en la televisión, sino que hay veces que nos toca ayudar a personas mayores, llevarles comida, o en las fechas, como la del día del niño o reyes llegar a los barrios carenciados con algo para los niños” (Entrevista N° 3)⁷

El trabajo policial en muchas ocasiones va más allá de la función preventiva. En la práctica, son la primera institución estatal que se encuentra presente en ciertos sectores poblacionales vulnerables. En efecto, las concepciones acerca del trabajo policial se fundan en elementos constitutivos e institucionales (p.e sacrificio, heroísmo, vocación,

políticas públicas universales que garanticen la renta ciudadana y la inclusión social sino, por el contrario, con prácticas políticas focalizadas y prevención situacional” (p.10)

⁶ Chivos expiatorios y/o enemigos internos, son construcciones sociales que dividen a la ciudadanía entre “buenos” y “malos”, entre un “nosotros” y un “ellos”, lógica que explica el doctor Raúl Zaffaroni en la criminología mediática y la legitimación de políticas punitivas para dar fin a un problema de inseguridad, que en realidad va mas allá del policiamiento de la seguridad.

⁷ Entrevista realizada a personal subalterno (20 años de servicio) en la ciudad de Cipolletti, en el año 2020.

etc.) que se (re)producen con el fin de fortalecer la idea de un cuerpo policial único; el cual se comprende de hombres y mujeres que construyen su identidad por medio del sacrificio y la vocación de servicio que poseen al realizar su trabajo.

Elementos institucionales

El trabajo policial o carrera laboral moral se conforma por elementos institucionales. Estos han sido caracterizados por diversos autores y autoras entre los que se encuentran: Vocación, cuestión que se relaciona directamente con el trabajo y la identidad policial, sin vocación no se construye el sujeto policía. (Galvani 2016). Territorialidad y temporalidad constituyen ejes fundamentales para entender cómo se distribuyen las policías por el territorio, y como el tiempo de trabajo conlleva a un límite difuso entre tiempo laboral y tiempo libre (Bover 2016). Los discursos y narrativas que comprenden “familia policial”, “vigilante de la esquina” entre otras concepciones permiten cuestionar desde la construcción institucional, cuáles son los pilares para enmarcar el trabajo policial. (Sirimarco 2017). El estado policial representa el estado de alerta permanente en el que permanecen los trabajadores y las trabajadoras policiales y el sacrificio del trabajo policial en la cotidianidad y en la consecuencia más grave como morir en servicio (Garriga Zucal y Maglia 2018). Heroísmo, que se vincula directamente con el sacrificio. Luego de entregar la vida por realizar su trabajo, el heroísmo se constituye como valor positivo entre las filas policiales (Hathazy 2020). Por ello es importante preguntarse ¿Cómo entienden las trabajadoras y los trabajadores policiales cada uno de estos elementos? Teniendo en cuenta que los mismos dentro de la policía de Río Negro adquieren importancia para diferenciar a las policías de otros trabajos. Su espacio de trabajo al ser dinámico y heterogéneo confluye en una serie de situaciones “riesgosas” que también serán contemplados para comprender la lógica de estos elementos constitutivos en la policía rionegrina.

Vocación

La vocación al igual que el sacrificio se tornan valores positivos y elementos de medición para considerarse un “buen policía” entre compañeras y compañeros. Sumado a esta consideración, es importante remarcar que la vocación está relacionada directamente con la tradición familiar, el ser policías para muchas personas que ingresan a las instituciones policiales lo hacen según manifiestan por vocación.

En la encuesta realizada a la policía de Río Negro (2020)⁸ el 45,57% de las personas encuestadas afirmaron haber ingresado a la institución policial por vocación o por tener familiares policiales. Sin embargo, se puede observar que en los últimos años la vocación policial como único fundamento para ingresar dejó de serlo. Así también lo demuestra la encuesta, ya que el 48,11% de las personas confirmó que encontró una salida laboral en la policía. En palabras de Galvani (2016) “si ser policía es realizar un trabajo, y esto se hace a cambio de un salario, lo primero que podemos afirmar es que los aspirantes a policía pertenecen a aquel grupo de individuos que solo tiene para vender su fuerza de trabajo” (p. 41).

Esto no quiere decir que los ingresantes más jóvenes dentro de los escalafones policiales no tengan ese plus de vocación, solo que estas cifras y pensar al trabajo policial como algo rentable desde el punto de vista económico, rompe con los estereotipos de policías que se reproducen en las narrativas institucionales. Los elementos institucionales (p.e vocación, sacrificio) no entran en juego cuando una persona decide ingresar a la policía como una salida laboral. Esto no quiere decir que durante su transitar en la institución la persona no incorpore el sentido de pertenencia, la vocación o el sacrificio.

Por otro lado, el ingreso a la institución policial planteada como una salida laboral genera según nuestros entrevistados una distinción entre las primeras y aquellas personas que ingresan por vocación o por tradición familiar. Lo cual se ve reflejado en los diálogos entre policías cuando son consultados por el tema, y allí es donde se pone en evaluación por parte de ellos mismos, quienes tienen vocación al servicio y a la institución.

Territorialidad

La organización geográfica policial fue evolucionando y adquiriendo dinamismo “en la medida en que se alteró la división política de sus territorios de competencia” (Rafart 2008, p. 162). En la actualidad se observa que la institución rionegrina se basa en un esquema geográfico y operativo de funcionalidad. En el presente la organización geográfica está en principio, instrumentada por medio de una división territorial cuyo fin es abarcar cada lugar de la provincia. Es así que se crean Unidades Regionales.

⁸ Encuesta “Estudio sobre las condiciones laborales y protestas policiales” año 2021 por Alvarado, Magdalena.

Tabla 1*Unidades Regionales en el territorio rionegrino.*

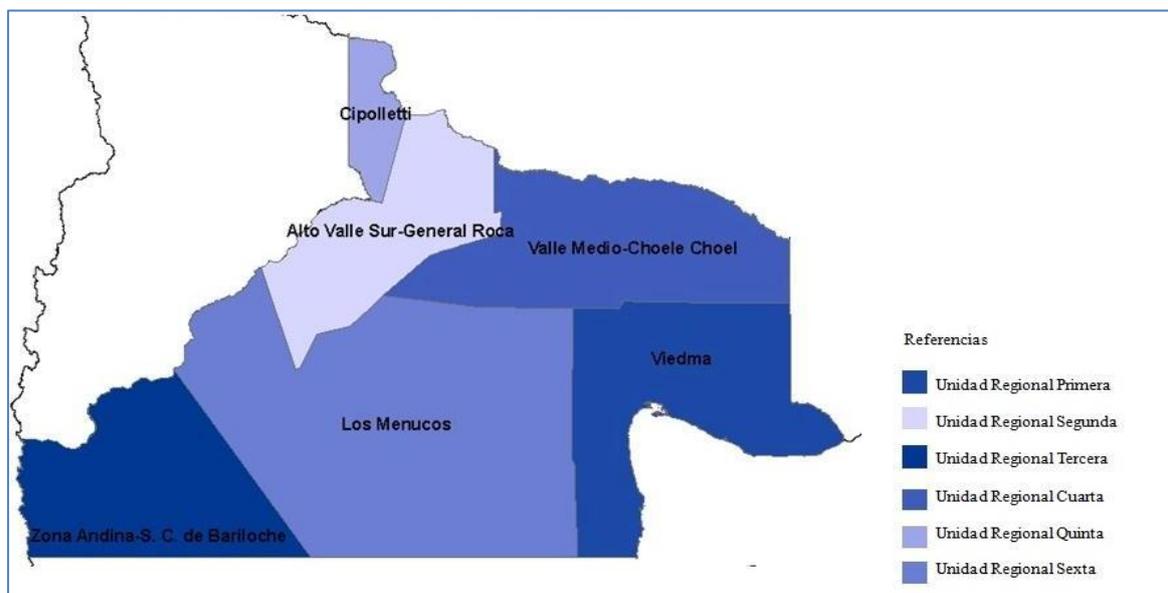
Unidad Regional	Localización	Ciudades que abarca
Unidad Regional Primera (URI)	Viedma	Balneario El Cóndor - Gral. Conesa - Guardia Mitre - Las Grutas - Pto San Antonio Este - San Antonio Oeste - San Javier - Sierra Grande - Viedma
Unidad Regional Segunda (URII)	General Roca	Allen - Cervantes - Chichinales - Cmte. Guerrico - El Cuy - Gral. Godoy - Villa Regina - Ing. Huergo - J.J. Gómez - Mainque - Stefenelli - Gral. Roca
Unidad Regional Tercera (URIII)	San Carlos de Bariloche	Comallo - Dina Huapi - El Bolsón - Ing. Jacobacci - Ñorquinco - Pilcaniyeu - San Carlos de Bariloche
Unidad Regional Cuarta (URIV)	Choele Choel	Chimpay - Río Colorado - Coronel Belisle - Darwin - Colonia Julia y Echarren - Lamarque - Luis Beltrán - Pomona - Choele Choel
Unidad Regional Quinta (URV)	Cipolletti	Catriel - Sargento Vidal - San Isidro - Villa Manzano - El Labrador - Barda del Medio - Contralmirante Cordero - Cinco Saltos - Fernández Oro - Cipolletti
Unidad Regional Sexta (URVI)	Los Menucos	Maquinchao - Mencue - Ramos Mexia - Sierra Grande - Valcheta - Los Menucos

Fuente: Elaboración propia.

Estas Unidades Regionales distribuidas en el territorio provincial permiten ejercer el poder de policía las mismas dependerán de la Jefatura de Policía ubicada en la capital provincial – Viedma-.

Figura 2

Representación territorial de las unidades regionales



Fuente: elaboración propia.

Estas unidades centralizan la burocracia que se expide desde y para las unidades de orden público dependientes de la misma. Las unidades de orden público son “las células que componen el organismo de la Institución, células con vida propia pero componentes de un todo, la Policía de la Provincia de Río Negro” (art 7. Decreto N° 2248-93). Es decir que las comisarías, subcomisarías y destacamentos especiales pueden tener más o menos las mismas funciones y misiones dependiendo de la cantidad de habitantes que abarque el rango territorial, y también la cantidad de demandas sociales que reciban.

En materia de demandas sociales nos referimos a cuestiones turísticas, eventualidades especiales (p.e catástrofes naturales, conflictividades) y todas aquellas situaciones que requieran aumentar el numerario policial. Entre ellas se considera que en las ciudades de San Carlos de Bariloche, El Bolsón y Las Grutas, al ser destinos turísticos de la provincia, reciben en las temporadas estivales e invernales dotaciones de policías de toda la provincia.

Otro ejemplo, en la zona cordillerana de la provincia, refiere al conflicto sobre el reconocimiento de las tierras de los pueblos originarios, donde el gobierno provincial envía dotaciones de policías a las zonas afectadas. Sin embargo todas estas unidades conforman la institución con el objetivo de mantener el orden público e internamente conservar el sistema de mando que reglamenta la institución.

El espacio del trabajo policial genera ciertos condicionamientos factibles a la hora de pensar la carrera policial es decir que, la territorialidad que se abarca promueve la existencia de cambios o nuevos destinos para aquellos que recién ingresan a la institución o para realizar traslados conforme a la legislación policial. Estas prácticas, en muchas ocasiones, suscitan que trabajadoras y trabajadores policiales deban viajar de una ciudad a otra como así también tener que dejar a sus familias en su ciudad de origen para ir a trabajar al destino que se les asignó.

Temporalidad

Las instituciones policiales logran la apropiación total del tiempo de las funcionarias y funcionarios policiales. Es decir, el tiempo consumido dentro del trabajo policial como así también del tiempo que se ocupa para trasladarse del hogar hasta el lugar de trabajo y viceversa. Bover (2020) sostiene que “La separación entre la vida familiar y pública, y la vida institucional o laboral, como vemos, no está “dada” por una distinción horaria y espacial. El rol del “estado policial” en la afectación permanente de los policías a su tarea, la imposibilidad de distinguir con claridad entre tiempos de trabajo y tiempos de ocio o dedicación a otras tareas aparece como uno de los ejes en la construcción de la profesión policial como un problema.”

Los horarios son rotativos, en el caso de la Policía de Río Negro, se trabaja en el sistema de tercias. Esto consiste en cumplir un horario variado y definido diariamente que se organiza así: en el primer día 09 horas diarias; el segundo día, 06 horas en el turno mañana y 11 horas turno noche; el tercer día queda libre, generalmente las trabajadoras y los trabajadores policiales realizan servicios adicionales (que son fundamentales para la economía del trabajador y la trabajadora policial) por lo que, el tercer día no queda liberado en su totalidad. Esta dinámica de trabajo no posibilita el descanso apropiado a las trabajadoras y trabajadores policiales, en menor medida habilita tiempo de esparcimiento o tiempo familiar.

A esto debe sumarse que el trabajo en un sistema rotativo estricto sumado a los recargos semanales no remunerativos y las horas de servicio adicional, generan un cansancio físico y psíquico que en la mayoría de los casos no es tratado por profesionales. Uno de los entrevistados mencionó:

“A un efectivo policial le afecta mucho encontrarse con situaciones trágicas. Por ejemplo, la muerte de un menor de edad y nadie está para sostener psicológicamente al policía” (Entrevista N° 1)⁹

Es así que, los trabajadores y las trabajadoras policiales dan cuenta de la falta de asistencia psicológica y de contención ante las intervenciones que revisten situaciones complejas.

Discursos y narrativas institucionales

Los discursos y narrativas de la policía de Río Negro se conforman de documentación escrita u oral. Las primeras refieren a órdenes del día o boletines oficiales (documentación digital) que la Jefatura de Policía emite a diario y hace circular por todas las unidades. En ellos se enuncian: referidos al trabajo policial (p.e secuestros, paraderos, etc.) y por otro lado asuntos del personal (p.e designaciones, traslados, bajas, ascensos, capacitaciones, recursos, etc.)

Los discursos son realizados por los mandos jerárquicos generalmente a cargo del Jefe de Policía (autoridad máxima) los mismos son desarrollados en actos policiales. En estos actos, generalmente para el día de la policía de Río Negro (08 de diciembre), se describen intervenciones exitosas de la institución policial como así también reconocimientos de “actos de arrojo” u otras acciones “heroicas”.

Estas cuestiones discursivas y narrativas representan un acto comunicativo formal en el cual se pone de manifiesto ciertas concepciones acerca del trabajo policial y sus elementos y valores constitutivos. Entre los que podemos encontrar de forma implícita o explícita frases relacionadas a la “familia policial”, “hermandad policial”, “valores policiales” entre otras. A modo de ejemplo, un extracto del discurso escrito

“Deseo formular, un especial y afectivo saludo a nuestras familias que son el pilar y el sostén de cada uno de los integrantes de esta Institución Policial, y como no mencionar a mis seres queridos y familia, quienes han estado a mi lado haciéndome sentir orgulloso de lucir con compromiso este uniforme que nos hermana y nos distingue como miembros de la Policía de Río Negro.” (Ex Jefe de policía, Orden del Día 2020)

El valor que constituye la familia en las carreras policiales entendiéndose como “familia policial” en un primer lugar como el “cuerpo colectivo” de uniformados que

⁹ Entrevista realizada a personal suboficial subalterno (15 años de servicio) en la ciudad de Cipolletti en el año 2013.

comparten valores y conocimientos que solo ellas y ellos comprenden, desde la lógica policial. Y en segundo lugar, la “familia policial” también referencia a aquellas personas que se relacionan sanguíneamente con las trabajadoras y los trabajadores policiales como así también aquellas personas que se identifican y participan de cuestiones policiales.¹⁰

Dentro de estas narrativas también repercuten otros valores como el religioso. La policía de Río Negro conmemora su creación el 08 de diciembre de cada año que coincide con el día de la Inmaculada Concepción de la Santísima Virgen María, la cual es declarada patrona de la institución policial. En el documento dispuesto en la página web de la policía de Río Negro se expresa:

“Patrona de la policía de Río Negro (...) ilumina de fe a nuestra familia policial y cada año renueva el milagro vocacional del policía, con gratitud y amor (...)”
(Documento institucional 2015)

A partir de una valoración religiosa en una narrativa institucional se refuerzan otros valores como la vocación, la unión familiar (cuerpo policial homogéneo) y las mismas van trascendiendo de generación en generación. Así la policía se permite pensar como institución que va a condensar significados y valoraciones de cómo es el trabajo policial poniendo el foco en la representación y caracterización positiva de la institución y sus filas, orientando la producción de rasgos morales y culturales fundados en la eficacia y legitimación de prácticas policiales.

Estado policial

El estado policial indica que el trabajo policial es de tiempo completo no termina cuando se cumple un horario, la trabajadora y el trabajador policial están obligados por su propia legislación a seguir cumpliendo con sus deberes de funcionario público. El artículo 25 de la Ley N° 679 del personal policial de la provincia de Río Negro estipula que “estado policial es la situación jurídica que resulta del conjunto de deberes y derechos establecidos por las leyes y decretos, para el personal que ocupa un lugar de jerarquía de la Policía Provincial.” El estado policial se conforma por deberes y derechos que regulan el comportamiento y las actividades dentro y fuera de la institución.

¹⁰ Es común ver en los reclamos policiales, asociaciones o grupos que se denominan “familia policial” o “madres azules” las mismas conformadas por esposas, hijas, hermanas de trabajadoras y trabajadores policiales.

Dentro de los deberes policiales se encuentran el Inc. a) La sujeción al régimen disciplinario policial; Inc.) Mantener, en la vida pública y privada, el decoro que corresponde para poder cumplir eficientemente las funciones policiales; Inc. k) Guardar secreto, aún después del retiro o baja de la Institución, en cuantos se relacionen con los asuntos del servicio, que, por su naturaleza -o en virtud de disposiciones especiales- impongan esa conducta. (Art. 26 Ley N° 679)

Los deberes implican para la trabajadora y el trabajador policial mantenerse en constante estado de vigilancia para intervenir si se presenta alguna situación conflictiva, en su horario de trabajo, en su día de descanso o después de haberse retirado. Además sus acciones deben regularse y enmarcarse dentro de los valores de la institución policial estando en actividad o en situación de retiro.

Con respecto a los derechos relacionados al estado policial se encuentran: Inc. a) La propiedad del grado y el uso del título correspondiente; Inc. d) El uso del uniforme, insignias, atributos y distintivos propios del grado, antigüedad, especialidad y función, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. (Art. 27 Ley N° 679)

Los derechos conforme a la jerarquización implican mantener la subordinación en estado policial, es decir, el posicionamiento jerárquico se debe respetar estando de servicio o en día de descanso. Esta situación impide considerar a la trabajadora y al trabajador policial como un ciudadano común cuando se encuentra fuera de su horario laboral.

Por último, la legislación N° 679 prevé en su artículo número 124 que El Estado policial se pierde: a) Por renuncia del interesado, cuando hubiere sido aceptada y notificado al causante; b) Para el personal en actividad que deba pasar a retiro obligatorio, cuando no le corresponda haber; c) Por cesantía o exoneración; d) Por pérdida o cancelación de los derechos inherentes a la ciudadanía argentina, cualquiera sea la cantidad de años de servicio del causante.

En el marco de esta legislación se puede observar que existen límites difusos. Por ejemplo, el estado de alerta las 24 horas representa una sobrevaloración del trabajo policial sobre el rol familiar del trabajador y trabajadora. Esta situación genera una incompatibilidad entre la vida privada de las trabajadoras y los trabajadores policiales y su trabajo con las propias implicancias que éste detenta.

Otro rasgo distintivo de esta situación jurídica es que; “estando fuera de servicio es cuando más muertes se registran, puntualmente cuando los policías están solos, son víctimas de robos, cerca de sus domicilios” (Garriga Zucal, Maglia 2018, p. 26). También sucede que al portar el arma las 24 horas del día aunque regulado, en intervenciones fuera de servicio también se producen muertes de personas que se encuentran delinquiendo o que estén en estado de sospecha policial.

El estado policial refuerza el ejercicio del control social por medio de la vigilancia constante e ininterrumpida por parte de las instituciones policiales. Y en relación al personal genera un estado de agotamiento físico y mental que se ve referenciado en los relatos de nuestros interlocutores.

Sacrificio

Desde la óptica de la institución policial y sus miembros, el sacrificio es uno de los elementos esenciales a la hora de llevar a cabo el trabajo policial, afirmación que se puede encontrar en los monumentos policiales, narrativas y discursos que se emplean en actos o memorándum escritos que circulan institucionalmente. Como así también -y no menos importante- en el hablar cotidiano entre policías.

Garriga Zucal y Maglia (2018) abordan el sacrificio desde dos puntos de vista; el primero de ellos lo relacionan con los “sacrificios cotidianos”, es decir la rutina del policía asociado a las malas condiciones laborales. Entre ellas se destacan el estado de los móviles policiales, bajos sueldos, los horarios de trabajo y los traslados arbitrarios a los que son sometidos. Estas malas condiciones laborales implican que la labor policial sea cada día más riesgosa y disminuyen las capacidades de acción frente a las conflictividades que pueden surgir.

En segundo lugar, el sacrificio relacionado a la muerte “sacrificar su vida en pos del bienestar de la sociedad” (Garriga Zucal y Maglia 2018, p 20), los fallecimientos en cumplimiento del deber lastiman al cuerpo policial en su conjunto, reafirman la idea de sacrificio cotidiano y a los peligros que encuentran en las actividades de prevención y represión del delito.

Por ende y en base a estas dos relaciones que establecen el autor y la autora, la idealización del sacrificio se considera un valor positivo en el ejercicio de la labor, lo cual se va (re)produciendo a lo largo de las carreras policiales. En Río Negro, un caso significativo debido a su reiterativa mención es el del Cabo Primero Antonio Ramón

Barrera, quien fue asesinado en la ciudad de Cipolletti en el año 1999 en un enfrentamiento con delincuentes que asaltaron una de las sedes bancarias de la ciudad. El caso del Cabo Primero Barrera es representación de lo sacrificado que es el trabajo policial, afirman varios informantes:

“en la comisaria tenemos un cuadro de Barrera para recordar a nuestro compañero, y tener presente que nos tenemos que cuidar en la calle”. (Entrevista N° 3)¹¹

Este relato también relaciona la noción de sacrificio con heroísmo, el mantener en el recuerdo el accionar de un compañero que falleció en cumplimiento del deber. Esto plantea que el sacrificio y el heroísmo son valores positivos para la policía.

Heroísmo

La figura de “héroe” articula el sacrificio cotidiano, la vocación de trabajar en condiciones laborales bajas y el riesgo constante de su profesión. Según Garriga Zucal (2014) la figura del héroe policial se relaciona con la peligrosidad de la profesión, el arriesgarse y/u ofrecer la vida, afianza los sentidos de pertenencia. Es por ello, que en muchas unidades policiales se observan cuadros condecorando aquellos policías que fallecieron cumpliendo sus funciones. Así mismo, en Río Negro, para el día de la policía se hace mención en el discurso del Jefe de Policía a aquellos “caídos en el cumplimiento del deber” y también a aquellos y aquellas policías que tuvieron “acciones heroicas” como por ejemplo, salvarle la vida a alguien, o realizar exitosos operativos.

Sin embargo, existen exclusiones de estas acciones valorativas. El caso de la desaparición y posterior homicidio del Oficial Ayudante Lucas Muñoz, en el año 2016 da cuenta que la construcción de la identidad por medio de los “caídos” no contempla todos los casos que suceden en el interior de la institución. Pérez (2019) realiza un análisis del caso y las diversas aristas que lo constituyeron, donde se manifiesta la excepción de la figura del “caído” desde la perspectiva de la Institución con respecto al caso, siendo el silencio la opción institucional para dejarlo en el olvido. No ocurre lo mismo desde la perspectiva de los trabajadores/as policiales, según Galeano (2011) el sentido de pertenencia también se construye por las distintas formas que tienen de recordar a los “caídos” el personal subalterno, las mismas no son reconocidas por la

¹¹ Entrevista realizada a personal subalterno (20 años de servicio) en la ciudad de Cipolletti en el año 2020.

oficialidad policial. El caso de Lucas Muñoz, según nuestros interlocutores marcó un antes y un después dentro de las filas policiales, con las consignas de “Justicia para Lucas” y “Todos somos Lucas” los trabajadores y las trabajadoras policiales rememoran el homicidio de su compañero policial, que ha sido silenciado por la cúpula policial no siendo reconocido como parte de esa construcción de pertenencia y heroísmo policial. En consecuencia, los “elementos constitutivos” que otros autores/as destacan también los podemos encontrar para la policía de Río Negro. Los mismos confluyen en el riesgo de la profesión, en las condiciones laborales en las que se desarrolla dicha labor, y cómo a través de los discursos y narrativas que se construyen, se legitiman condiciones de explotación laboral (estado policial) como así también la consideración de la muerte y el sacrificio como algo positivo (caídos en cumplimiento de deber). Además, estos elementos indican y ponderan si el trabajador y la trabajadora policial son verdaderos policías.

La romantización de estos valores condiciona a los/as trabajadores/as. Sin embargo siguen constituyendo la institucionalidad policial rionegrina. La mayoría de ellos son aceptados como parte esencial del trabajo cotidiano. Según nuestros entrevistados, los trabajadores y las trabajadoras no conciben su identidad policial bajo otra perspectiva que no sea a través de la vocación de servicio o el ejercicio de su labor como una actividad sacrificada. Comentan que existe un alto nivel de precarización laboral, por lo tanto el/la trabajador/a realiza arreglos en las unidades policiales, sacando dinero de su bolsillo para lograr acondicionar el lugar de trabajo. Otro factor que remarcan es la extensión horaria debido al estado policial y otras cuestiones que hacen a la temporalidad policial

Funciones policiales

Si se plantea el interrogante ¿Cuál o cuáles son las funciones de la policía de Río Negro? Se puede inferir que como las demás policías, el objetivo primordial de esta institución es la prevención y detección de delitos, mantener el orden público y prestar asistencia a la ciudadanía en determinadas situaciones de peligro o auxilio. En la Ley N° 5184 de la Policía de Río Negro, se establecen ciertas funciones y atribuciones correspondientes a la policía de seguridad¹².

¹² La policía de Río Negro con respecto a su funcionalidad, establece una dualidad, por un lado las funciones de las policías de prevención y seguridad – policías que observamos cotidianamente- y policías

Un dato distintivo de la policía de Río Negro es que si bien la legislación establece una división entre policías de seguridad y policías judiciales, en la práctica el trabajo policial existe una única entidad policial.

Capítulo II “Funciones de la Policía, Capítulo III “funciones de policía de prevención y seguridad”

“Las funciones refieren a la forma en la que se lleva a cabo la actividad de las policías. Entre las que se encuentran: prevención del delito, preservación de la seguridad y mantenimiento del orden público; custodia de autoridades políticas provinciales, como así también de autoridades judiciales; actividades de observancia y vigilancia; regular y controlar el tránsito; prestar colaboración a otras entidades estatales cuando se lo requiera y brindar servicios de policía adicional.”

Capítulo IV “atribuciones”

“Las atribuciones comprenden el contenido de la actividad las policías; es lo que puede o debe hacer. Entre las que se encuentran estipuladas: Estado de sospecha – demoras; tareas administrativas; tareas relacionadas al tráfico y tránsito en la ciudad; prestar colaboración en investigaciones y/o procedimientos de otras fuerzas de seguridad; hacer uso del arma de fuego y arresto y traslado de detenidos.”

Cuando se habla de funciones de prevención y seguridad se refiere a considerar al trabajador/a policial como un auxiliar de justicia. Es por ello que sus funciones están fundadas desde el control social. Por ejemplo mantener el orden público y estado de observancia. Por otro lado, cuando se hace referencia a las atribuciones, éstas son indicativas del poder de policía que se ejerce a diferencia de otras instituciones que son auxiliares de justicia. Por ejemplo, las detenciones y el estado de sospecha.

Estas funciones y atribuciones abarcan un universo de actividades y corporalidades en las cuales se ejerce el poder de policía; generalmente la vigilancia sobre los cuerpos y los bienes de la ciudadanía. En tal sentido Tiscornia (1999) explica que “este formidable dispositivo de control social coercitivo puede ser comprendido, entonces, como una técnica de dominación que ha instituido relaciones disciplinarias y de domesticidad” (p. 86) en las cuales, se pretende instaurar un orden policial para lo cual es menester hacer

de investigaciones judiciales – aquellos que constituyen un cuerpo de investigación en auxilio del poder judicial-.

extensivas las buenas costumbres, estigmatizando y rechazando todo aquello que no cumpla con este orden.

El funcionamiento de las policías según Monjadert (2010) está en constante movimiento no solo se abarca lo reglamentado sino también hay atribuciones que no comprenden el trabajo policial. Es decir, según nuestros entrevistados los trabajadores y las trabajadoras en ocasiones intervienen en situaciones que exceden su labor. Sin embargo “es sabido que el contacto ciudadano más frecuente y cotidiano con el Estado es a través de la policía y la institución policial” (Kaminsky 1990, p 02).

En la provincia de Río Negro se han desarrollado actividades que dan cuenta de la proximidad entre la ciudadanía y los trabajadores/as policiales. Como lo son los festejos de las infancias

“Empleados policiales del Grupo COER junto con la Patrulla Vial Motorizada, dependiente de Tránsito Zona Alto Valle Sur, estuvieron presentes acompañando a la Asociación Provincial Amigos del Suboficial con sede en General Roca por el “Día de las Infancias”. (Fuente de la página web oficial de la policía provincial)¹³

Entre otras acciones solidarias;

“Un grupo de aspirantes a agente de policía que realizan el curso en la Escuela de Suboficiales contribuyeron con ropas, útiles, golosinas y bicicletas al funcionamiento de la Escuela Hogar 120 de Pilquiniyeu del Limay y sus 34 alumnos.” (Fuente del diario Río Negro)¹⁴

Todas acciones que se concretan desde la iniciativa de los propios trabajadores/as policiales.

Por otro lado, la institución policial va a estructurar sus funciones en relación a determinados grupos sociales, la vigilancia deja de ser propiedad exclusiva de las policías sino que los vecinos y vecinas la van hacer propia; en tal sentido “la mirada se transforma así en una herramienta de trabajo (policial y vecinal) donde la inspección funciona sin cesar” (Foucault, 2012:228). En innumerables llamados a las centrales de operaciones de la policía se atienden a vecinas y vecinos que requieren la presencia

¹³ Nota disponible en <https://policia.rionegro.gov.ar/2022/08/policia-tuvo-una-activa-participacion-en-el-dia-de-las-infancias-en-general-roca/>

¹⁴ Nota del diario Río Negro (2008) Disponible en <https://www.rionegro.com.ar/aspirantes-a-policia-solidarios-HHHRN2008523162003/>

policial debida por ejemplo a una actitud sospechosa de alguna persona, una oficial relata:

Estando de oficial de guardia, siempre hay algún vecino que llama porque hay algún pibe rondando el barrio. La mayoría son barrios privados, hablan de “actitud sospechosa” como un término natural. Y nos piden que acudamos enseguida. (Entrevista N° 4)¹⁵

Esto equivale a la naturalización de las prácticas de vigilancia tanto de la población, de las policías y de la seguridad privada, el relato explica cómo las estigmatizaciones sociales calan tanto dentro de las filas policiales como por fuera de ellas. Describe Rodríguez Alzueta (2016) “no hay olfato policial, sin olfato social” (p. 19). Por ende, el ejercicio rutinario de las intervenciones policiales son en mucho de los casos, por solicitud de un sector social que atribuye estigmas a un “otros” – generalmente jóvenes, varones de escasos recursos económicos y que viven en barrios vulnerables que trasgreden fronteras sociales por donde circular promoviendo un estado de peligrosidad y legitimando la violencia institucional.

En la ciudad de Cipolletti, vecinos y vecinas de un barrio privado cerraron una calle de acceso por hechos de inseguridad, prohibiendo la circulación de cualquier otro ciudadano/a ajeno/a al barrio¹⁶. Acción que promueve la estigmatización de grupos vulnerados que dan cuenta de las relaciones de poder en la sociedad y en materia de seguridad que se concentran en barrios céntricos de la ciudad.

Por último, otro factor que determina a las funciones policiales son las condiciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras y los trabajadores policiales. Si se entiende a las policías como aquella institución cuya función principal es la prevención y control del delito también se debe entender que para que esto sea factible, las condiciones laborales cumplen un rol fundamental no solo en lo que respecta a la instrumentalización de la labor como la movilidad, recursos administrativos, vestimenta; sino que se debe priorizar es la salud de las trabajadoras y los trabajadores policiales, el salario, la vestimenta, los medios para canalizar denuncias internas, la capacitación y profesionalización, entre otras cuestiones que hacen al trabajo policial.

¹⁵ Entrevista realizada a personal subalterno (1 año de servicio) en la ciudad de Viedma en el año 2020.

¹⁶ Nota periodística La Mañana de Cipolletti, disponible en <https://www.lmcipolletti.com/vecinos-cerraron-uno-los-ingresos-al-manzanar-cansados-los-robos-n909241>

La situación actual, en el caso de la policía de Río Negro, se observa un deterioro en las condiciones laborales que provocan una institución deficiente e ineficaz para tratar delitos complejos, promueven al sacrificio e improvisación de sus trabajadores y trabajadoras cuando no cuentan con elementos suficientes para llevar a cabo sus funciones cotidianas. En el siguiente capítulo se detallarán las condiciones laborales en las que se encuentran las policías.

CAPÍTULO II: CONDICIONES LABORALES

“Una fuerza pública mal remunerada, deficientemente pertrechada, Desprovista de útiles de trabajo y de medios de movilidad e insuficientemente dotado de personal, será siempre un cuerpo indigente,”
(Juan Serafín Álvarez 1940).

La historiografía pretende enriquecer el estudio de los procesos históricos. En base a la inserción de vivencias, relatos y perspectivas de nuevos sectores sociales y así promover la construcción de una historia multifactorial y sectorial (Argeri, 1999). El siguiente capítulo abordará las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores policiales desde distintas percepciones acerca de la temática. Las autoras y autores dan referencia de las condiciones laborales de los trabajadores policiales en los inicios de la policía de Río Negro como también del acceso a derechos laborales de las policías a lo largo de la historia policial.

En consonancia con el eje central y el propósito de este capítulo es menester considerar las voces de los trabajadores y las trabajadoras policiales. Con este fin se presentarán algunos resultados a fines de la encuesta “Estudio sobre las condiciones laborales y reclamos policiales. Policía de Río Negro 2013-2020”. Los datos revelan una multiplicidad de relatos relacionados a las actuales condiciones laborales en las que se encuentran trabajando.

A partir de los resultados se podrá visualizar cuáles son los factores centrales que se consideran en las filas policiales a la hora de hablar de condiciones laborales y sus reglamentaciones internas – aquello que está implícito y explícito-; y cómo ciertas vulneraciones laborales generan una inconformidad que rompe con los estándares de disciplinamiento policial. Esto conlleva a dirimir conflictividades internas que implican pensarse desde una óptica de derechos.

Condiciones laborales históricas de la policía de Río Negro.

La Ley Orgánica de Territorios Nacionales N° 1532/1884 fue la base de las gestiones institucionalizadas de las policías territoriales. Es decir, se pretendía “disciplinar a las fuerzas policiales y fundamentalmente se intentaba delimitar el papel de los aparatos del Estado” (Argeri, 1999, p.95). Es así que los cuerpos policiales empiezan a organizarse en base a las funciones de seguridad. Como por ejemplo: el mantenimiento del orden social, la regulación de las actividades económicas y la expansión de la territorialidad.

En este contexto de delimitaciones de funciones, Pilar Pérez (2016) describe que “hacer la policía” garantiza el avance territorial con el fin de salvaguardar el orden, la propiedad privada y las personas aunque distinguiendo selectivamente en base a concepciones racistas, nacionalistas o de clase -según el período- entre quienes eran amparados por las políticas de seguridad y quienes eran perseguidos por las mismas.

Las funciones policiales estuvieron instrumentadas desde la conformación institucional en materia securitaria. Sin embargo, un eje que no se incorporó en la Ley N° 1532 u otra legislación posterior son las condiciones laborales de la institución policial.

Por medio de diferentes autores y autoras se pudo constatar que dichas condiciones no eran suficientemente estables para llevar a cabo las diversas funciones policiales. Las situaciones de “precariedad de medios materiales y la escasez de personal (...), la falta de idoneidad de muchos de los funcionarios policiales encargados de realizar la primera instrucción, agravaban los problemas” (Rafart, 2008, p.144). A la vez disminuía la efectividad del trabajo policial. Un ejemplo de ello eran “las distancias que sus agentes deben abarcar del territorio demandan medios de comunicación así como de transporte” (Pérez, 2016, p. 9). También se menciona la falta de capacitaciones que implicaba un mal desarrollo y funcionamiento del cuerpo policial.

Estas problemáticas están ancladas a la institución policial desde su creación hasta la actualidad. Frente a esta situación se ha mantenido una postura institucional caracterizada por el autogobierno. Es decir, conciben los ordenamientos internos en base a sus propias legislaciones constituyendo una regulación disciplinaria en relación a las acciones de sus subalternos y subalternas. La regulación disciplinaria va a limitar y/o prohibir debatir dentro de las filas policiales problemáticas que aquejan al personal como lo son las condiciones laborales.

Sin embargo, se pueden encontrar memorias policiales que relatan el proceso de transitar las carreras policiales entre estas se puede encontrar el libro “Policía desamparada” de Juan S. Álvarez (1940). Allí se escribe las condiciones laborales en las que llevaba a cabo su labor policial:

“una fuerza pública mal remunerada, deficiente pertrechada, desprovista de útiles de trabajo y de medios de movilidad e insuficientemente dotada de personal, será siempre un cuerpo indigente, de acción insegura y eficacia dudosa, que jamás podrá llenar en forma satisfactoria la delicada y compleja

misión de tutelar normalmente el desenvolvimiento pacífico de las actividades sociales”. (Prólogo del autor)

La falta de herramientas para el trabajo policial y los bajos salarios constituían desde antes de 1940 una problemática que aquejaba a los funcionarios policiales. Esta situación de precariedad laboral se consolida por medio del disciplinamiento y el carácter de subordinación que debía mantener el trabajador policial.

Álvarez (1940) y Pérez (2016) realizan una comparación entre los trabajadores policiales y demás trabajadores estatales, refieren al acceso a derechos laborales como la jornada de ocho horas y el descanso dominical. Estos derechos no son concebidos para el personal policial debido al estado de alerta constante al que están subordinados (estado policial).

La falta de condiciones de trabajo implica que se suplan las necesidades con la “colaboración” de particulares con los que después existen relaciones de dependencia. Y que las respuestas a los reclamos policiales no se abordaban como demandas concretas de éstos sino que se incrementaban. Requiriéndose de otras fuerzas especiales (p.e policía fronteriza, gendarmería nacional, entre otras) que reemplazan el trabajo policial. En la primera mitad del siglo XX se observa el aumento constante de tareas asignadas a las policías, situación que constituye un cansancio en el trabajador policial y lo saca de su función concreta.

Otra comparación que se rastreó entre trabajadores policiales y ciudadanía desde la visión de los Oficiales Vásquez, O’toole, Cope y Trujillo (c.1980) quienes describen al personal policial como un igual a otra persona con obligaciones y derechos:

“Al igual que todos los hombres que pueblan nuestro suelo, sienten cariño, sienten penas y sufren, tienen derechos y obligaciones, pero por sobre todas las cosas es un ser humano.

El también sueña con la casa propia, con el bienestar de su familia, con el merecido descanso y con tantas otras cosas más como cualquier pensante. Los hijos de ellos comparten juegos, escuelas, bibliotecas y lugares con los hijos de todos los ciudadanos y su familia es parte integrante de toda esta nuestra sociedad”

El acceso a derechos y obligaciones como ciudadanos pareciera desintegrarse del sujeto policial lo que contribuye claramente a la reproducción del discurso institucional. La

romantización de la precarización laboral las convierte en narrativas de vocación, sacrificio y heroísmo policial. Esa precarización ligada a la creación de la institución, y ha sido eje de reclamos implícitos o explícitos de los trabajadores policiales sigue vigente.

Factores de trabajo en la policía de Río Negro.

Las condiciones laborales es uno de los ejes rectores de los reclamos policiales en la provincia rionegrina. Por consiguiente, es necesaria la realización de un sondeo con el fin de dar a conocer las diversas perspectivas acerca de los factores constituyentes del trabajo policial. ¿Qué entendemos por condiciones laborales?

Las condiciones laborales es aquello que “está constituido por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones laborales de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo” (Neffa 1995, p. 14). Esta aproximación desarrolla los factores del trabajo policial y cómo estos impactan en el desarrollo de las funciones y desempeño de las instituciones policiales.

Los factores que abarcan el ejercicio de la profesión policial y que se describen explícita o implícitamente en los reclamos policiales, se pueden agrupar en grandes grupos que corresponden al interés de esta investigación. Se logran visualizar las condiciones laborales en la institución policial rionegrina:

Elementos de seguridad.

Los elementos de seguridad refieren a las herramientas de protección personal como lo son los chalecos antibalas y los elementos adicionales necesarios para realizar el trabajo de forma segura. El estado de los móviles policiales también se considera un elemento de seguridad primordial para las trabajadoras y los trabajadores policiales en cumplimiento de tareas de prevención, urgencias y en recorridos diarios.

Las y los participantes de la encuesta 2021, describieron:

“No se cuenta con equipos de comunicación, móviles en condiciones, tenemos chalecos vencidos” (Personal Suboficial)

“Los móviles policiales andan a medias, sin balizas ni sirena, cubiertas lisas reparchadas (h)asta no dar más, falla de frenos, mecánica mal acondicionada por personal que no es idóneo, repuestos que jamás llegan y se suplantan por “inventos”, no se cuenta ni con lo mínimo como un cricket o rueda de auxilio

(...) se utilizan (en estas condiciones) las 24hs los 365 días del año” (Personal Suboficial).

“Los chalecos vencidos en muchísimos casos” (Personal Oficial)

Observamos que las condiciones básicas de seguridad para realizar su función de prevención en las calles son insuficientes debido al deterioro de los móviles y la falta de equipos de comunicación.

El deterioro de los móviles policiales implica un grave problema en torno a la seguridad del personal. Las fallas mecánicas, la falta de insumos para el cambio de piezas del automotor hacen que un móvil policial se convierta en un riesgo para las trabajadoras y trabajadores policiales.

En octubre del año 2014 fallecieron dos suboficiales de la policía en la ciudad de Luis Beltrán por intoxicación de monóxido de carbono. Los medios de comunicación anoticiaron:

“fuentes de la policía y la justicia sostuvieron que el fallecimiento del cabo primero Javier Raileff -de 34 años- y del sargento primero Fabián Peralta -de 43 años- se habría producido por inhalación de monóxido de carbono al haber un problema en el vehículo que hizo que los gases tóxicos de la combustión, en lugar de ser expulsados por el caño de escape fueran al interior del habitáculo.” (Diario Río Negro, Octubre 2014)¹⁷

Este caso expresa el riesgo que implica la inoperatividad de los móviles policiales y que según la Ley N° 19.587, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo del año 1972, todo empleador en este caso la Jefatura de Policía, debe garantizar todas las medidas de seguridad para proteger la vida y la integridad de sus trabajadores.

Lo mismo sucede con el estado de los chalecos antibalas, el relato del suboficial es claro cuando plantea que la mayoría de las trabajadoras y los trabajadores policiales poseen chalecos vencidos siendo este un elemento de seguridad clave para asegurar la protección personal.

Teniendo en cuenta estas consideraciones acerca de los elementos de seguridad, ¿Cómo se puede delimitar las responsabilidades con estas condiciones laborales?

Ningún trabajador o trabajadora policial desea trabajar en estas condiciones. Según nuestros interlocutores cada vez son menos los policías que solicitan ser choferes de

¹⁷ Nota del Diario Río Negro “El monóxido mató a dos policías en Beltrán” Disponible en https://www.rionegro.com.ar/el-monoxido-mato-a-dos-policias-en-beltran-GORN_4721487/

móviles porque implica una responsabilidad económica y disciplinaria (sancionados o sancionadas por “no cuidar” los elementos que son propiedad del Estado)

La sanción administrativa está descrita y establecida por medio del Reglamento del Régimen Disciplinario Policial 1994, en el apartado de “Faltas al patrimonio”. La inversión de responsabilidades es radical. Es el propio Estado o Jefatura de Policía quienes deben velar por las condiciones de movilidad y seguridad del personal a cargo y no a la inversa.

Higiene laboral y bienestar.

La higiene laboral y bienestar corresponde al estado de las unidades policiales en cuanto a su infraestructura y servicios, a la sectorización y organización espacial y funcional de las mismas, la provisión de elementos de limpieza.

La infraestructura de las unidades policiales llámese comisaría, destacamento, unidad especial no siempre están adecuadas para el correcto funcionamiento. Los trabajadores y las trabajadoras policiales refieren:

“Las edificaciones pese a lo viejo de las dependencias y ausencias del estado para hacer mejoras, se mantiene lo mejor posible por iniciativa de la conducción y el personal que trabaja allí” (Personal Oficial)

“Dos baños para más de 30 empleados” (Personal Suboficial)

“Las unidades muy descuidadas compartidos el baño con los detenidos” (Personal Suboficial)

La sectorización de oficinas, lugares de descanso, baños, celdas y demás apartados en muchas ocasiones carece de las condiciones edilicias mínimas debido a la falta de inversión en infraestructura de las sedes policiales. Por ejemplo, las condiciones de los baños para el personal femenino no son las mismas que para el personal masculino o para las personas que se encuentran detenidas. Debido a que las necesidades no son las mismas y existen restricciones referentes al último grupo de personas, con respecto a elementos (p.e espejos, artículos de limpieza) a los cuales no deben tener acceso, por cuestiones de seguridad.

Según los datos recogidos en el trabajo de campo y testimonios policiales, en muchas ocasiones las trabajadoras y los trabajadores policiales de unidades alejadas de la ciudad, son quienes realizan gestiones para lograr suministros y elementos de limpieza necesarios en cada guardia.

Ante la escasez de los elementos de limpieza que dificultan gravemente el mantenimiento y la higiene del lugar, es la ciudadanía o comerciantes quienes donan los mismos a las unidades policiales.

Sistema de turnos laborales.

El trabajo policial implica una temporalidad laboral diferente a cualquier otro trabajo. El tiempo de trabajo y descanso, el estado policial permanente, los servicios extraordinarios de adicionales y recargos, configuran el sistema de turnos laborales.

Ugolini (2009) describe a través de un relato de un policía que la institución no es como una fábrica¹⁸, es así que se legitima la incertidumbre que provoca el régimen de horario laboral. Es decir la representación del tiempo que tienen en las policías no es igual al resto de las trabajadoras y los trabajadores. Lo mismo sucede en la policía de Río Negro:

“al estar 24 hs de servicio no se tiene un lugar donde descansar correctamente. Muchas veces se sale después del horario estipulado y se pasan más de 24 horas sin dormir” (Suboficial de la policía de Río Negro, 15 años de servicio)

“Nuestra jornada laboral ante un hecho delictivo se extiende llegando a quedas mas 12 hs trabajando y cuando ingresaste la noche anterior pese al sueño y hambre igual tenes que quedarte (...)” (Personal Oficial)

Su tiempo se organiza dependiendo de la función/actividad asignada, si bien está establecido un régimen de guardias para cada grupo de policías, si éstos no han terminado sus funciones no se pueden retirar del servicio. Por esto, se considera que el tiempo policial se estructura en base a la incertidumbre.

Como se describió en el capítulo N° 2, el estado policial es permanente y corresponde tanto para aquellos policías en actividad (servicio o franco) como al personal en situación de retiro o jubilado ante la intervención en un posible hecho delictivo o de inseguridad.

La institución policial establece “un sistema rotativo de servicio que cubra las veinticuatro horas y los trescientos sesenta y cinco días del año” (Decreto N° 242. 2011 p 01). De esta forma se dictamina que “la jornada de trabajo ordinaria para el personal (...) será de seis (6) horas diarias o treinta (30) horas semanales” (Ídem).

¹⁸ Entrevista de Ugolini con un trabajador policial y su representación sobre el tiempo laboral “- La policía no es una fabrica, si tenés la guardia llena de gente te quedas, acá no suena una campana y te podes ir porque termino tu turno” (Teniente 1° Octavio)

Sin embargo, este sistema de horario no se cumple en las guardias policiales. Según nuestro interlocutores los horarios más comunes en las unidades policiales son “24x48” (24 horas de servicio por 48 horas de franco; semanalmente un total de 72 horas) y “12x36” (12 horas de servicio por 36 horas de franco; semanalmente un total de 48 horas) la facultad de estos cambios en relación al horario depende del Comando Superior de la Policía (art 2, Decreto 242-2011).

La Ley N° 20.744 “Régimen de contrato de trabajo” establece que “el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo. En tanto esos cambios no imparten un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral del trabajador” (Art. N° 66).

El cambio de horarios rotativos está contemplado en la legislación policial y en la Ley de trabajo N° 20.744. Sin embargo dentro de la institución policial no se regula, no se contempla un horario de descanso para el trabajador y trabajadora policial perjudicando su vida privada.

En el mismo decreto se expresa que “el servicio extraordinario no remunerativo y no bonificable”. Es decir que sumado a esas 72 (setenta y dos horas) o 48 (cuarenta y ocho) horas semanales se le asigna un horario a cumplir de un mínimo de 06 (seis) horas de servicio extraordinario.

La implementación de estos horarios no son regulados de manera exhaustiva por ningún área de la institución policial. Cada jefe de unidad policial evalúa que sistema de guardias implementar y que días asignar un servicio extraordinario. Es importante también aclarar que todos estos horarios están contemplados en las legislaciones policiales y también los “servicios de policía adicional”, los cuales son solicitados por diferentes entidades estatales como privadas.

De esta manera la trabajadora y el trabajador policial sigue en funciones en sus horarios de descanso que si bien son optativos, los policías y las policías buscan realizar la mayor cantidad de adicionales para progresar económicamente.

Salud.

La atención médica es otro eje central a la hora de hablar de la vulneración de los derechos laborales en la institución policial. Cuando fueron consultados acerca de esta problemática, las trabajadoras y los trabajadores policiales en su mayoría subrayan que

la atención psicológica, es importante pero no acceden a ella. Salvo los test “psicológicos para los ascensos, no para ayudar al personal policial” (Personal Suboficial). Un trabajador policial explica “tuve 2 o 3 asesoramientos psicológicos en 17 años de servicio” (Personal Suboficial). Esta situación manifiesta que los controles de asistencia psicológica son nulos en períodos que no configuren tiempos de relevamiento de personal apto para el ascenso.

Las trabajadoras y los trabajadores policiales no solicitan asistencia psicológica debido a las consecuencias que trae aparejadas. “Los empleados no suelen concurrir cuando lo necesitan por temor a retenciones del arma reglamentaria, lo cual a un empleado policial le afecta en lo económico” (Personal Oficial).

La retención del arma reglamentaria tiene como objetivo la protección del personal como de terceros debido a la “inestabilidad emocional” o “padecimiento psicológico” que se le atribuye al personal que solicita la asistencia.

Esta situación implica que el trabajador y la trabajadora policial no puedan cumplir las mismas funciones policiales y pase a realizar “tareas adecuadas” (tareas administrativas), y no pueda realizar servicios adicionales.

Por último si el personal tiene recomendada una licencia psicológica y ésta se prolonga en el tiempo, la institución policial inicia actuaciones administrativas (información sumaria y/o sumario administrativo) las cuales conllevan consecuencias negativas para lograr ascensos.

Los trabajadores y las trabajadoras de la policía de Río Negro y el resto de los trabajadores estatales (educación, salud, administrativos) se agrupan en el Instituto Provincial del Seguro de la Salud (I.PRO.S.S.). Este realiza descuentos en los sueldos de los trabajadores y las trabajadoras estatales que se ven reflejados en los recibos de sueldo. Nuestros consultados respecto a la prestación de la obra social, critican el cobro extra para acceder a la atención médica que luego no son reintegrados como establece el estatuto.

Asimismo, la escasez de especialistas que se adhieren a esta obra social genera una faltante de atención a las familias de los trabajadores y las trabajadoras. El personal policial ante esta situación refieren que la “Obra social deplorable, cautivos, muchas veces se tienen que presentar recursos de amparo para que el IPROSS atienda las necesidades urgentes del personal pasivo y activos.” (Personal retirado).

En cuanto a la atención a sus familiares “tuve que esperar un año para que me den la aprobación de maestra integradora. Aún teniendo el certificado de discapacidad. Y solamente te aprueban dos certificados para comprar remedios por mes.” (Personal suboficial).

En ambos casos se remite a la ineficiencia del sistema de la obra social y también a la vulneración de su derecho a la salud.

Con respecto a los seguros de vida y ART por riesgos de trabajo, es el Instituto Autárquico del seguro de Río Negro el que resguarda a las trabajadoras y los trabajadores policiales, es de carácter obligatorio. Cubre situaciones de fallecimiento, incapacidad total y/o permanente e incapacidad parcial, éstas últimas son cubiertas por el seguro cuando se está en actividad pero no en casos de personal jubilado o retirado. Y es la ART Horizonte (Ley N° 24.557 de Riesgo de trabajo) la que brinda asistencia en su totalidad al trabajador y a la trabajadora policial.

El sistema de licencias se encuentra estipulado en el decreto N° 488-73 de la Policía de Río Negro dictamina: licencias ordinarias (descanso), licencias especiales (enfermedades-lesiones), licencias extraordinarias (matrimonio, nacimiento de hijo e hija, fallecimiento de familiar, asistencia de familiares a cargo) y licencias excepcionales (razones personales justificadas y evaluadas por superior).

Según relatos de nuestros entrevistados no se utilizan las licencias o permisos que se tienen a disposición por considerar que los mismos serán denegados sin tener un análisis correspondiente por parte de los superiores. Una trabajadora policial relata:

“No suelo solicitar permisos, trato de realizar mis trámites o cuestiones familiares en los horarios que tengo disponible. Algunos jefes te niegan la solicitud y después te recargan con más horas de trabajo” (Entrevista N° 2)¹⁹

Los recargos policiales en muchas ocasiones son utilizados internamente como formas de subsanar el tiempo no trabajado por parte del personal que se reintegra luego de una licencia. Sin embargo, la extensión excesiva de las licencias tiene como resultante la denegación del ascenso así lo establece el Régimen de promociones policiales (1987) en su artículo N° 8: “se considera inhabilitado para el ascenso al personal superior y subalterno (...) inc. b. licencia por enfermedad o lesiones no motivadas por los actos de servicio de más de 60 días corridos o 40 días fraccionados, inc. d: uso de licencia por

¹⁹ Entrevista realizada a personal subalterno (08 años de servicio) en la ciudad de Cipolletti en el año 2013.

atención familiar enfermo por más de 30 días continuos o discontinuos”. La inhabilitación para ascender de grado jerárquico implica interrumpir el curso de la carrera policial y no acceder a un mayor sueldo.

En síntesis, el sistema de promociones policiales considera que la excesiva extensión de licencias por enfermedad del propio trabajador y trabajadora policial o de algún familiar a cargo es razón suficiente para no ascender a su personal. Si bien estas inhabilitaciones se pueden apelar el trámite jerárquico-burocrático en la mayoría de los casos no está contemplado.

Remuneración.

El salario policial es el factor principal de los reclamos policiales y lo primero a lo que refieren las trabajadoras y los trabajadores policiales en sus relatos. El Haber mensual de cada trabajadora y trabajador policial consta de diversas bonificaciones entre las que se encuentran:

Tabla 2

Bonificaciones salariales de la Policía de Río Negro

Bonificación	Porcentaje estipulado
Antigüedad tiempo mínimo en la institución	1%
Bonificación por títulos universitarios o secundarios	25% - 3%
El riesgo profesional	30%
La dedicación exclusiva	20%
Suplementos por traslado	50%
Vestimenta	\$2.000
Vivienda	depende de la reglamentación
Zona desfavorable	40%

Fuente: elaboración propia.

Todas estas asignaciones están estipuladas en la Ley N° 679 “Ley de personal policial de la provincia de Río Negro” en los artículos N° 135, 137, 138, 139,140. Los aumentos percibidos a escala policial son calculados teniendo en cuenta la asignación de grado – estipulada por punto policial.

En comparación con otros/as trabajadores/as estatales, las/los policías no cuentan con el derecho de petitionar aumentos salariales. Afirman que “No tenemos derecho a reclamar. Uno se calla la boca, respira y recuerda que es la profesión que eligió y continuamos” (Personal Suboficial) señalando la subordinación y el disciplinamiento que rige internamente. Esto permite la naturalización de la vulneración de un derecho fundamental como es el acceso a paritarias salariales.

Por otro lado, el bajo sueldo que se percibe por el trabajo policial - desde la perspectiva de los trabajadores y las trabajadoras – fomenta la realización de servicios adicionales.

Esta situación implica que las horas laborales sean excesivas. Y a la vez sean naturalizadas por el personal ya que sin ese ingreso extra el trabajador y trabajadora policial no cubre las necesidades básicas familiares.

“Somos los empleados que más horas trabajamos por un sueldo mísero que ni siquiera nos alcanza para llegar a fin de mes, trabajamos para pagar alquiler, impuestos, otros gastos o deudas, y con lo que queda comprar el alimento de nuestros hijos y si alcanza comprarle ropa, (...) el hecho de hacer adicionales nos resta muchísimo tiempo de estar en casa con nuestra familia y que esto hay que sumarle recargos que son impuestos por el jefe de unidad, que nos cortan nuestros descanso y que encima una hora de nuestro trabajo solo vale \$200 (una locura)” (Personal Suboficial).

En relación al acceso a viviendas o alquileres los trabajadores y las trabajadoras policiales no cuentan con planes de vivienda generados por parte del Estado provincial. Los propios/as trabajadores/as crearon y gestionaron cooperativas de vivienda y así acceder a un terreno o vivienda.

En lo referente al pago de la bonificación de vivienda por alquiler. Según fuentes consultadas el personal debe presentar documentación que acredite que el propietario de la vivienda les alquila y sólo se les paga entre el 10 al 20% del total, en caso de que sea aprobado por Jefatura de Policía.

La precariedad salarial también se ve reflejada en las estrategias de prevención que se establecen a nivel provincial, lo cual afecta directamente al sector policial. Las horas de recargo a trabajadores y trabajadoras de la institución implican que éstas deban complementarse a sus horas de servicio y servicio adicional. La realización de horas de recargo significa un total de 6 (seis) horas mínimas por mes, lo que equivale al pago de

\$200 pesos adicionales al sueldo básico del trabajador/a. En consecuencia, se puede analizar que el salario percibido es bajo en relación a las horas de trabajo. Esta situación trae aparejada otra problemática, el sistema de retiros de los trabajadores y las trabajadoras policiales. Nuestros interlocutores afirman que el personal subalterno se retira a los 25 años de servicio, mientras que el personal oficial se retira a los 30 años de servicio. Pese a cumplir con la cantidad de años de trabajo, varios trabajadores/as siguen en actividad, debido al bajo salario de jubilaciones que perciben y estando en servicio activo pueden cumplimentar sus ingresos con servicios adicionales.

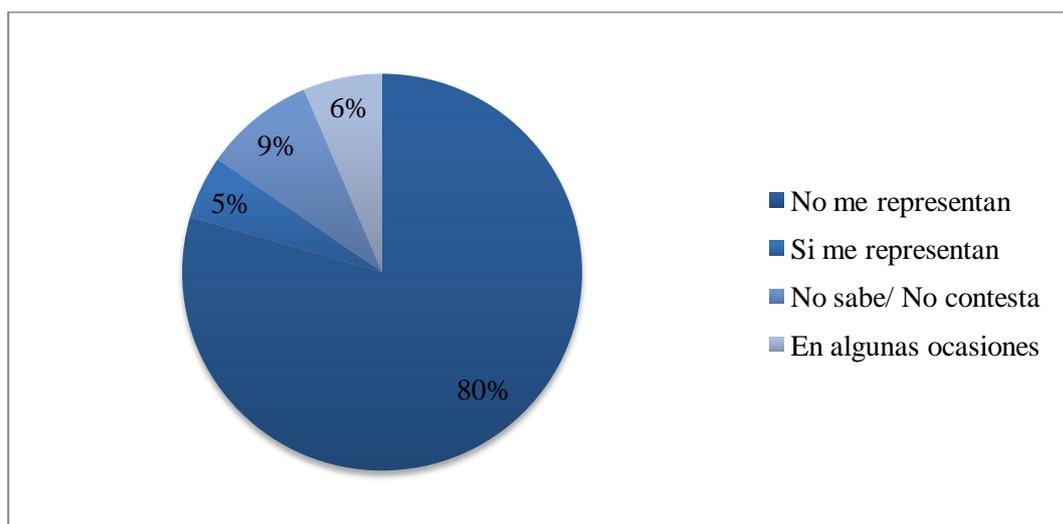
Representatividad.

La representatividad policial es establecida desde los altos mandos jerárquicos hacia el personal subordinado por un sistema de jerarquías y antigüedad, combinadas con el disciplinamiento y los valores morales que ven reflejado en los reglamentos. Sumado a ello, los mandos superiores son los encargados de velar por las condiciones laborales y la resolución de problemas internos.

Para conocer el nivel de representatividad que poseen los jefes policiales - en su mayoría varones - entre el personal subalterno se consultó en la encuesta: ¿Se siente representado por los mandos superiores para definir las condiciones laborales y resolución de conflictos internos?

Figura 3

Representatividad de autoridades policiales rionegrinas



Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la figura N° 3 el 80% del personal encuestado afirmó que no se siente representado o representada por los mandos policiales llámese jefes de policías,

subjefes, jefes de unidades y personal. El 5% sí se considera representado o representada por los mandos policiales.

El personal encuestado reflexiona;

“estoy disconforme cada vez que uno posee un problema lo va transmitiendo vía jerarquía y nunca poseen respuestas. Solo nos utilizan para hacer campañas políticas exponiéndonos” (Personal Suboficial)

“Los buenos jefes que defienden a los policías no llegan a los altos rangos. Esos jefes son los enemigos son los traidores de la política” (Personal Suboficial)

Según los trabajadores/as las problemáticas en torno a las condiciones laborales no serán atendidas por el gobierno de turno mientras no sea un año electoral, ni por sus jefes, en tiempo y forma. Ellos detallan que los “buenos jefes” son aquellos jefes que promueven soluciones a corto plazo y que favorecen al mejor desempeño de sus subordinados/as. Pero no llegan a ocupar altos rangos en la cadena de mando ya que estos puestos representan una marcada postura política y no institucional.

La falta de representatividad de la cúpula policial entre los subordinados/as genera un debilitamiento en las relaciones interpersonales entre las trabajadoras y trabajadores policiales. Esta situación genera desconfianza y desorganización ante la resolución de problemas relacionados a las condiciones laborales. Como de aquellas problemáticas internas causadas por abusos de autoridad, vejámenes y demás vulneraciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras policiales.

En referencia al trabajo de Abrajan Castro, Contreras Padilla y Montoya Ramírez (2009) se incorporan dos variables para analizar las condiciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras y los trabajadores policiales. Estas variables son las siguientes:

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales expresan el carácter social del trabajador y la trabajadora policial. Las relaciones se establecen con jefes, compañeros y subordinados, y dependen del grado de superioridad jerárquica, antigüedad y el cargo que se esté ejerciendo.

La Ley N° 679/Ley de personal policial de la provincia de Río Negro prevé:

Artículo N° 20: superioridad jerárquica, es la que tiene un policía con respecto a otro por haber alcanzado un grado más elevado a escala jerárquica.

Artículo N° 21: Superioridad por antigüedad; es la que tiene un policía con respecto a otro del mismo grado, según el orden que establecen la fecha de ascenso, antigüedad de egreso.

Artículo N° 22: Superioridad por Cargo; un policía tiene superioridad sobre otro, por la función que desempeña dentro de un mismo organismo o unidad policial.

Estas relaciones se basan en la lógica del respeto y disciplinamiento de parte del suboficial a su superior. Cualquier situación que no concuerde con esta lógica policial implica que el superior a cargo determine una sanción disciplinaria hacia el subordinado.

Según la reglamentación disciplinaria, la sanción abarca todas las acciones públicas, laborales y privadas de los trabajadores y trabajadoras policiales. La misma debe ser impulsada por el superior a cargo más próximo en orden de jerarquía teniendo en cuenta las circunstancias del lugar, el tiempo, el medio empleado y modo de ejecución, como del número de personal afectado e interviniente.

El régimen de sanciones disciplinarias son faltas relativas al mando cuando se sanciona al personal superior y faltas relativas a la disciplina por parte del subordinado. Ambas pueden clasificarse según el grado de conflicto en: leves, graves y gravísimas (Reglamento del Régimen Disciplinario Policial 1994).

En la siguiente tabla se observan algunos ejemplos en base al reglamento disciplinario de la policía de Río Negro.

Tabla 3*Sistema de clasificación de faltas disciplinarias*

Faltas relativas a: Nivel de gravedad:	Faltas relativas al mando	Faltas relativas a la disciplina
Faltas Leves	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo de personal para actividades que no sean propias del servicio. - No registrar sanciones al personal a cargo. - No mantener la disciplina de los subordinados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desobediencia. - No saludar a los superiores o no guardar postura y presencia. - No observar con respeto y cortesía al personal en situación de retiro
Faltas Graves	<ul style="list-style-type: none"> - No reprimir faltas y transgresiones. - Uso arbitrario de los poderes disciplinarios. - Calificar injustamente a un subalterno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Negarse a identificarse como policía ante superior u otra autoridad pública en cualquier lugar. - Intimar al superior de apelar sus disposiciones. - Falta de cortesía, respeto y buen trato a autoridad de rango constitucional.
Faltas Gravísimas	<ul style="list-style-type: none"> - Infundir a los subalternos desaliento o malestar. - Vejámenes físicos, morales y psíquicos al personal a cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Injurias a superiores o compañeros, compañeras. - Negarse a cumplir una orden.

Las relaciones interpersonales son rígidas y establecidas mediante el orden, y en ocasiones, por el miedo infundado en el disciplinamiento policial.

Comunicación.

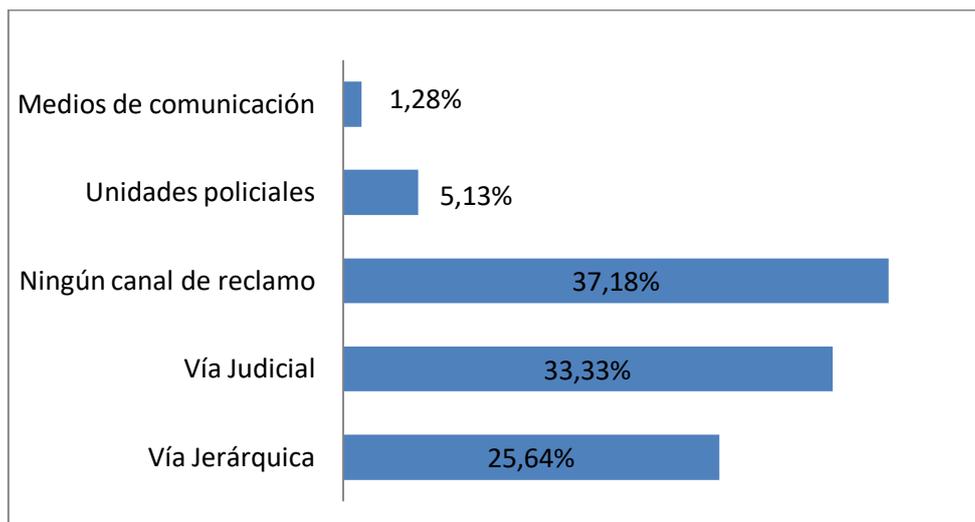
En una institución policial, la comunicación es la forma de expresar ideas y reclamos internos de forma escrita y jerárquica, son los denominados “canales de denuncias”. Entonces, ¿Cuáles son los canales de reclamos a los que accede usted como policía, para denunciar una situación de injusticia dentro de la Institución? El 37,18% consideró que no existen canales de denuncia dentro de la Institución policial. El 33,33% expresó que

ante una injusticia recurriría a la vía judicial. El 25,64% afirmó que el medio de reclamo es por vía jerárquica o a través de las unidades policiales, siendo éste un 5,13%.

En el 1,28% se recurre a los medios de comunicación como mecanismo de denuncia externa. Las reglamentaciones policiales no explicitan cuáles son los canales de comunicación o de denuncia.

Figura 4

Canales de denuncias



Fuente: Elaboración propia.

En el Reglamento del Régimen Disciplinario Policial se establece ciertas conductas de denuncia como faltas del personal hacia la disciplina y la ética policial (Decreto N° 1994-94)

- Falta grave (artículo N° 72) relativas a la disciplina, inc. c: “Hacer observaciones, quejarse, reprochar o discutir por medios no autorizados, de palabra o por escrito, actos u órdenes del superior” inc. d: “Presentar recursos, reclamos o peticiones en términos maliciosos o descorteses”.
- Faltas gravísimas (artículo N° 73), relativas a la ética policial; inc. “presentarse a reportajes periodísticos o hacer declaraciones de carácter público relacionadas con actuaciones administrativas en las que se hallase vinculado”.

En estas reglamentaciones se prohíbe o limita – dependiendo la gravedad del accionar - realizar reclamos o denuncias vinculadas con el mal obrar de compañeros, compañeras y jefes policiales.

En el caso que un subordinado/a quiera realizar una denuncia hacia un superior la situación se complejiza, ya que deberá saltar la cadena de mando y presentar su denuncia frente a otro superior, en la mayoría de los casos queda sin ser resuelto.

La prohibición de acudir a medios de comunicación ante una situación interna grave implica que sea más importante el autogobierno policial que la condición de vulnerabilidad en la que se encuentra la trabajadora o el trabajador policial.

Conflictividades y condiciones laborales.

El establecimiento de normativas disciplinarias, el orden, moralidades y narrativas – discursos institucionales o la orientación de prácticas hacia la evocación de la tradición es parte de un “proceso de socialización implica la adquisición de aptitudes, normas y valores considerados como específicos de la labor en cuestión” (Sirimarco, 2006, p267) Esto genera un espacio donde se naturaliza la vulneración de derechos laborales y humanos.

Cuando el disciplinamiento tiene éxito en las filas policiales escuchamos relatos en torno a la vocación, al sacrificio del trabajo policial. Pero éstos no constituyen un reclamo sino que construyen una idealización, un romanticismo de la explotación laboral. En palabras de una trabajadora policial:

“Lo único que tengo para decir es que: Me pueden sacar todo, pueden zapatear, gritarme, insultarme y todo lo que quieran hacer. Pero jamás me van a sacar lo más valioso... mi orgullo de ser policía. El que me conoce sabe que di y le doy el 100% a mi profesión y así lo voy a seguir haciendo” (Personal Suboficial)

Más allá de la vulneración de condiciones laborales, el sistema de disciplinamiento cala en las corporalidades y en lo subjetivo de cada trabajador y trabajadora policial, quienes remarcan el sacrificio como valor, y la vocación para ser policía.

Trabajar horas extras no remuneradas, la disposición a cambios rotativos de horarios y de destinos laborales no forma parte de una vocación sino de un exceso de regulaciones laborales que perjudica de manera directa a la trabajadora y al trabajador policial.

La no laborización del trabajo policial implica seguir gestionando el autogobierno de la institución policial que no resguarda los estándares mínimos de salubridad, de atención médica, de higiene y seguridad laboral, lo cual tiene consecuencias graves en el estado psíquico, físico y mental de sus trabajadores y trabajadoras. Estas consecuencias

también abarcan a las familias del personal policial, la incertidumbre engloba a todas y todos los que se ven implicados en el mundo policial.

El mundo policial -entendido desde la óptica de Durkheim y Mauss (1971) donde “clasificar las cosas supone alinearlas en grupos distantes los unos de los otros, separados por líneas de demarcación netamente determinadas” (p. 14)- es rol que cumple la institución policial desde el ingreso, la formación y la carrera policial, transforma al “ciudadano/ciudadana” a “efectivo policial”. El disciplinamiento en el proceso de socialización del cuerpo policial – conjunto de policías agrupados desde su ingreso – “aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos de utilidad económica) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos de obediencia)” (Foucault, 2012, p 160) en tanto obediencia o subordinación, limitándose las resistencias que se podrían engendrar en las filas policiales.

Foucault (2014) explica que en una relación de poder existen posibilidades de resistencias reales donde el que ejerce el poder tratará de mantenerse con mayor fuerza. En el caso de la institución policial, ese ejercicio de poder se mantiene mediante el régimen de sanciones y el sistema de jerarquización.

Ante este escenario, se detectan deficiencias en los canales de comunicación, no existe una representación consolidada de superiores ante la mirada de trabajadores y las trabajadoras policiales, las mismas son eje en la gestión de conflictividades. En la provincia de Río Negro y en consonancia con las demás policías provinciales, se concretaron reclamos para mejorar las condiciones laborales en la institución, sucesos socio-históricos que se introducen al debate en el siguiente capítulo de esta tesina.

CAPITULO III: RECLAMOS POLICIALES

“Sustine et abstinence:
Soporta todos los males sin que se turbe tu alma y
Abstente de los placeres que puedan perjudicar tu libertad moral».”
(Lema de la Policía de Río Negro.)

El disciplinamiento sobre los cuerpos policiales se reduce al lema propio de la policía rionegrina. El “Sustine et abstinence” representa el transitar en la institución desde el ingreso hasta el egreso como trabajador o trabajadora policial. Ese transitar disciplinado, quizás implica no acceder a derechos laborales es decir, pretende prescindir de las libertades individuales a través de un corpus “homogéneo” sin pensarse como trabajadores/as con derechos.

En el siguiente capítulo, expondré los reclamos policiales de los años 2013 y 2020 que se desarrollaron en la provincia de Río Negro, considerando las características propias del caso y como se adhirieron a medidas de reclamos a nivel nacional por parte de las demás instituciones policiales.

Pensarse como trabajadores y trabajadoras con derechos (2013)

Los reclamos policiales de los años 2013 y 2020 fueron la resultante de un proceso de deterioro de las fuerzas de seguridad. La mayoría de estos procesos se relacionaron a la función policial. Se generó una crisis institucional que derivó en las motivaciones de cada una de las policías provinciales para desarrollar reclamos.

Esta crisis institucional se agravó cuando los trabajadores y las trabajadoras policiales demandaron como derecho propio, el reclamo. ¿Pero qué implicaciones simbólicas representaban los reclamos? Cada trabajador y trabajadora conoce de forma explícita o implícita cuales son las consecuencias de realizar acciones en contra de las legislaciones policiales. Entonces, se infiere que reclamar por fuera del sistema de jerarquizaciones verticalistas representó para el trabajador y la trabajadora policial una serie de sanciones disciplinarias, que en muchos casos tuvieron como resultado la exoneración de los mismos. Ante este escenario posible, los reclamos policiales se dieron a nivel nacional.

En el año 2013 se desarrollaron a lo largo del país diferentes reclamos policiales. Siendo éstos los primeros en producirse en casi todas las provincias con una fuerte masividad como característica principal. Esta masividad, refiere a repensarse como trabajadores y trabajadoras portadores de derechos laborales. La masividad del reclamo se expresó

como una forma de cortar con la imposibilidad del personal policial en discutir las condiciones de trabajo además de los reclamos puntuales que estaban en juego.

Por primera vez en Argentina, las trabajadoras y los trabajadores policiales llevaron adelante reclamos por mejoras en las condiciones laborales, suceso que marcó un antes y un después en las instituciones policiales, y Río Negro no fue la excepción.

A través de los medios de comunicación, la policía provincial de Córdoba fue la primera en iniciar protestas policiales. Luego, se sumaron las provincias de Buenos Aires y La Rioja. Días más tarde, otras provincias se adhirieron a los reclamos.²⁰

Provincia por provincia, los reclamos salariales de la policía

Continúan las protestas de los efectivos en Río Negro, Santa Fe y Neuquén; hubo acuerdos en San Juan, Catamarca, La Rioja y Córdoba

Todo tiene sus raíces

La huelga policial en Córdoba, antecedentes. Reacciones del gobernador, impunidad y palabras impropias. La réplica en otras provincias. Problemas de larga data: autogobierno policial, complicidades. Saqueos, una larga secuencia que varía andando el tiempo. Alertas a fin de año. Testimonios dignos de ser escuchados.

Por Mario Wainfeld

Es así que para precisar el efecto cascada de los reclamos policiales a nivel nacional se confeccionó la siguiente tabla que puntualiza las fechas de inicio y finalización de cada reclamo provincial durante en 2013. La misma se basa en la recolección de datos y apuntes de investigación basados en los medios nacionales de comunicación como lo son C5N, TN, Página 12 y La Nación.

²⁰ La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/politica/la-situacion-de-los-reclamos-salariales-de-las-policias-provincia-por-provincia-nid1645643/>

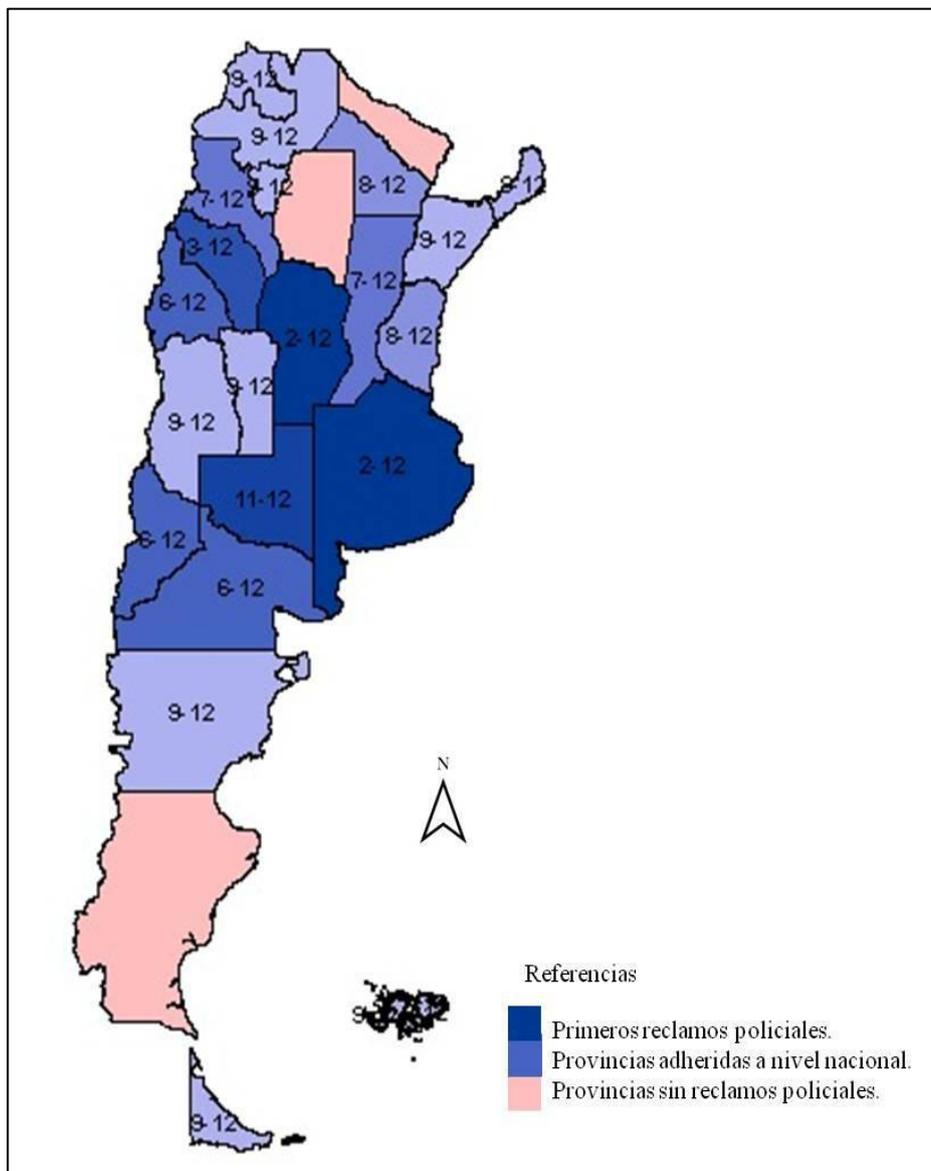
Página 12. <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-235203-2013-12-08.html>

Tabla 4*Efecto cascada de los reclamos policiales del año 2013*

Orden	Provincia	Inicio	Finalización
1	Córdoba	02 diciembre	04 diciembre
2	Buenos Aires	02 diciembre	10 diciembre
3	La Rioja	03 diciembre	06 diciembre
4	Neuquén	06 diciembre	07 diciembre
5	Río Negro	06 diciembre	08 diciembre
6	San Juan	06 diciembre	09 diciembre
7	Catamarca	07 diciembre	09 diciembre
8	Santa Fe	07 diciembre	10 diciembre
9	Chaco	08 diciembre	09 diciembre
10	Entre Ríos	08 diciembre	09 diciembre
11	Jujuy	09 diciembre	10 diciembre
12	Tucumán	09 diciembre	11 diciembre
13	Corrientes	09 diciembre	10 diciembre
14	Misiones	09 diciembre	10 diciembre
15	Chubut	09 diciembre	12 diciembre
16	Tierra del Fuego	09 diciembre	12 diciembre
17	Mendoza	09 diciembre	12 diciembre
18	San Luis	09 diciembre	13 diciembre
19	Salta	09 diciembre	13 diciembre
20	La Pampa	11 diciembre	13 diciembre
	Santa Cruz	-----	-----
	Santiago del Estero	-----	-----
	Formosa	-----	-----

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5
Territorialidad de los reclamos policiales. (2013)



Fuente: Elaboración propia.

El primer análisis que se desprende de la tabla N° 4, es el desarrollo de los reclamos policiales, el rango que se establece es de 2 a 9 días de duración. En su máxima duración se encuentran los trabajadores y las trabajadoras de la policía de Buenos Aires y la mínima duración corresponde a las policías de Chaco, Entre Ríos, Jujuy, Corrientes y Misiones.

También se observa que las provincias de Santa Cruz, Santiago del Estero y Formosa no registraron reclamos policiales en diciembre del 2013.

En segundo lugar, en cada reclamo policial se implementaron diversas medidas con el fin de visualizar el descontento laboral y la situación de precarización que se perpetuaban en cada institución.

Entre las medidas efectuadas se mencionan los auto acuartelamientos, el cese de actividades, movilizaciones de trabajadores y trabajadoras policiales con sus familias, presencias frente a los edificios principales de cada institución.

La principal medida de las provincias de Córdoba y Buenos Aires fue el autoacuartelamiento. Según Sorbera (2017) fue una medida de reclamo que implicó romper el estado policial en el que se encuentran las trabajadoras y los trabajadores policiales. El autoacuartelamiento policial es una acción que detenta una sanción dentro de los reglamentos policiales como vimos en el capítulo anterior.

La importancia de cuestionarnos qué es lo que demandaban los trabajadores y las trabajadoras policiales, en qué situaciones se encontraban para arriesgarse a ser sancionados/as.

Realizando un análisis de los apuntes de investigación determiné que existieron dos demandas que se reiteraban en los reclamos policiales. Por un lado, las mejoras salariales y en segundo lugar, la representación sindical.

Mejoras salariales.

A lo largo del país, los trabajadores y las trabajadoras policiales reclamaban el aumento del sueldo inicial y que los mismos se apliquen favoreciendo a las jerarquías de suboficiales y desde allí, aplicarlo a las jerarquías superiores.

En la misma línea, solicitaban que los aumentos sean cifras remunerativas y no aumentos en calidad de “bonos compensatorios” o aumentos no remunerativos, lo que implica una pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras policiales.

En la tabla N° 5 se observan los sueldos de un agente de escalafón seguridad de cada provincia y el porcentaje de aumento también traducido en los sueldos finales para la misma jerarquía.

Tabla 5

Escala salarial Enero 2014.

Provincia	Sueldo inicial (Agente)	Base	Porcentaje de de aumento	Sueldo base con incremento. (Agente)
Córdoba	\$6.500		18,75%	\$8.000
Buenos Aires	\$4.700		45,15%	\$8570
La Rioja	\$5.200		47,98%	\$9.998
Neuquén	\$5.000		50%	\$10.000
Río Negro	\$5.700		43%	\$10.000
San Juan	\$3.800		56,32%	\$8.700
Catamarca	\$4.862		31,04%	\$7.050
Santa Fé	\$5.653		30,21%	\$8.100
Chaco	s/a*		s/a	s/a
Entre Ríos	s/a		s/a	s/a
Jujuy	\$4.646		45,34%	\$8.500
Tucumán	\$6.300		25,88%	\$8.500
Corrientes	\$5.839		27,01%	\$8.000
Misiones	\$6.200		24,39%	\$8.200
Chubut	\$6.600		35,92%	\$10.300
Tierra del Fuego	\$9.400		21,66%	\$12.000
Mendoza	\$4.500		47,05%	\$8.500
San Luis	s/d**		s/d	s/d
Salta	s/d		s/d	s/d
La Pampa	s/d		s/d	s/d

*s/a: sin acuerdo // **s/d: sin datos

Fuente: elaboración propia.

La recomposición salarial significó que el salario básico del agente policial del escalafón seguridad, a nivel nacional tuviera un aumento que osciló entre el 18% al 57% dependiendo de la provincia.

En las provincias de Chaco y Entre Ríos, los trabajadores y las trabajadoras policiales no lograron acuerdos con los gobiernos provinciales para mejorar la escala salarial base. En los casos de San Luis, Salta y La Pampa se deduce, ante la falta de información que, no hubo aumentos en los salarios de los trabajadores y las trabajadoras policiales. A pesar que los reclamos fueron de varios días no se obtuvo una respuesta de aumento salarial.

¿Qué significó el aumento salarial? El incremento salarial permitió acceder a mejorar las condiciones en las que se encontraban las familias policiales. Ya sea en el ámbito económico (acceder a mayores bienes y servicios) como así también a las relaciones familiares. Un aumento que cubra las necesidades básicas significa para los trabajadores y las trabajadoras policiales, implica más tiempo de calidad con sus familias. Es decir, con un bajo sueldo, el personal debe realizar servicios adicionales (Temporalidad) para lograr mantener a su familia algo que pasa a ser una opción cuando el trabajador y la trabajadora acceden a un aumento salarial.

El ítem pilar de estos reclamos fue salarial, por las significaciones que tiene en la calidad de vida impacta directamente no sólo a cuestiones económicas sino que implica una variabilidad de factores sociales, culturales y familiares que se traducen en derechos básicos.

Representación sindical.

Otro punto que tomó relevancia mediante las entrevistas televisivas a trabajadores policiales de diferentes provincias fue la posibilidad de crear una representación sindical. Si bien en algunas policías provinciales como Buenos Aires y Córdoba esta posibilidad ya era debatida con anterioridad, en 2013 adquirió masividad, a nivel nacional.

Este ítem fue el que generó más controversia dado el alcance que tendría en los diferentes estamentos que componen a la institución policial. La representación sindical es la antítesis de las legislaciones disciplinarias y leyes orgánicas de cualquier institución policial del país. Es decir, los trabajadores y las trabajadoras policiales tienen

prohibido participar de manera directa o indirecta de organizaciones que no sean propias de la institución policial.

El orden cerrado no sólo equivale al disciplinamiento policial en las escuelas de policía, no atañe solo a la función policial, va más allá de eso. Impide parte de las libertades de cualquier persona, en este caso inhibe la participación política o social de cualquiera de sus trabajadores y trabajadoras marcando así su constitución militarizada y verticalista.

La representación sindical de trabajadores/as policiales permitió abrir un debate, ya sea institucional, político o social que se basaba en considerar la creación de un sindicato para policías. Existieron posturas a favor y en contra, desde el ámbito legal e institucional que pretendían dar luz a un debate que no se hubiera generado si los trabajadores y las trabajadoras policiales no iniciaban los reclamos en el año 2013.

Se pudo contabilizar que a nivel nacional a partir del 2013 se crearon alrededor de 33 asociaciones sindicales. Algunas de ellas conformadas por trabajadores y trabajadoras policiales retirados/as en condición de cesantes o exonerados. Se sumaron abogados/as y profesionales a fines que prestan sus servicios en dichas asociaciones.

Tabla 6

Provincias con Asociaciones Sindicales en 2013

PROVINCIA	ASOCIACIÓN SINDICAL
CORRIENTES	APPOLO “Asociación Penitenciarios Policiales Organizada en Corrientes”
CHACO	SIPOLCH “Sindicato Policial Chaco” APOHEDE “Asociación de Policías Heridos y Desamparados Chaco” FREPACH “Frente de Policías Autoconvocados de Chaco” Asociación Jubilados retirados y pensionados. Asociación Autoconvocados por un salario justo en Resistencia.
FORMOSA	SIPOLFO “Sindicato Policial Formosa” Sindicato de Agentes y Oficiales de la Policía de Formosa.
JUJUY	AFRPSP APROPOJUY “Asociación Profesional Policial Jujuy”
MISIONES	ACUPPOL “Asociación Unión del Personal Policial”
TUCUMÁN	AGREPO “Asociación gremial policial y de fuerzas federales”

SALTA	SIPPOL “Sindicato profesional policial Salta”
SANTIAGO DEL ESTERO	Circulo Policial Loretano
MENDOZA	AMUPPOL Sindicato de Policías de Mendoza.
SAN JUAN	SPSJ “Sindicato Policial de San Juan”
NEUQUÉN	SINPOPE “Sindicato de Policías y Penitenciarios” ASUBPOL “Asociación de Subalternos policiales”
RIO NEGRO	ASUPOLP “Asociación Unión del Personal Policial y Penitenciario” UNIPOLRN “Unión de policías Rio Negro”
CHUBUT	SIPOLCH “Sindicato Policial Chubutense”
SANTA CRUZ	Asociación Civil y Consejo del Salario
CÓRDOBA	UPPAC “Unión de Policías Penitenciarios Argentinos Córdoba” SEPPA “Sindicato de empleados penitenciarios policiales y afines”
ENTRE RÍOS	APROPOLER “Asociación Profesional de Policías Entre Ríos”
SANTA FE	APROPOL “Asociación profesional policial Santa Fe”
LA PAMPA	Circulo de Suboficiales y Agentes, Policía de La Pampa
BUENOS AIRES	SIDEPOL “Sindicato de Policías” APROPOBA “Asociación Profesional de Policías de Buenos Aires” SINPOBA “Sindicato Policial Buenos Aires” SIN.PO.PE “Sindicato policial y penitenciario”
A NIVEL NACIONAL	FASIPP “Federación Argentina de Sindicatos Policiales y Penitenciarios”

Fuente: Elaboración propia.

La gran mayoría con el tiempo dejaron de funcionar y otras aún permanecen. Algunas de las funciones que realizan son los asesoramientos legales ante sanciones disciplinarias o procesos legales que afrontan las trabajadoras y los trabajadores policiales. Pese a la función positiva que se realiza mediante estas asociaciones, a nivel tanto provincial como nacional, no son reconocidas legal ni institucionalmente. Salvo el caso de las provincias de Córdoba y Santa Cruz que lograron en el primer caso, la

personería jurídica y reconocimiento legal de la asociación sindical. Y en el segundo caso, la creación de un Consejo del salario el cual tiene reconocimiento estatal.

Estas fueron las principales demandas en lo que se consideró el primer reclamo masivo que convocó a trabajadores y trabajadoras policiales de todo el país, representando un quiebre dentro de las instituciones jerárquicas.

Una crisis institucional que tuvo consecuencias las cuales se unificaron en sanciones disciplinarias. Casos de exoneraciones, sumarios y otras de menor envergadura se sortearon en meses posteriores por parte de la plana mayor hacia los trabajadores y las trabajadoras que fueron identificados/as en los reclamos policiales.

Entonces, cada provincia tuvo sus caracterizaciones sobre cómo se inicio el reclamo, cómo se fue marcando el camino del mismo y qué consecuencias y acuerdos se lograron, es por ello que a continuación se detallan los sucesos acontecidos en Río Negro.

Reclamo policial en Río Negro (2013)

La institución policial rionegrina orgánicamente no se diferencia de otras del país. Es decir, la estructura se basa en el disciplinamiento, la jerarquización y la verticalidad de su funcionamiento. Por lo que la idea de realizar reclamos por parte de los trabajadores y las trabajadoras policiales está prohibida por su legislación interna. Entiéndase reclamos como la participación directa o indirecta de organizaciones o eventos ajenos a la formalidad de la institución policial. Lo cual está expresado en el apartado de Faltas Gravísimas del Reglamento Disciplinario (1994/94)

Conforme a la disciplina, constituye una falta gravísima:

“Petitionar en forma colectiva.

Adoptar, promover, participar o instigar a cometer huelga, desobediencia colectiva, acuartelamientos, convocatorias, manifestaciones o cualquier otro medio de acción directa que de cualquier modo implique el incumplimiento de las funciones policiales, desconocimiento de sus leyes o reglamentos o el menoscabo a la investidura policial”

Esta limitación/prohibición impuesta institucionalmente se desdibuja en diciembre de 2013 cuando los trabajadores y las trabajadoras policiales no fueron ajenos/as a los reclamos nacionales, ya que vieron reflejadas sus propias problemáticas. Esto significó un puntapié para adherirse a los reclamos.

El reclamo provincial tuvo una duración de 3 días (6 de diciembre al 8 de diciembre). Siendo el último, el día de la policía rionegrina, el que tuvo un significado característico. Siendo la quinta provincia en adherirse y diferenciándose por horas de su antecesor, Neuquén.

¿Cómo inicio el reclamo? Los días previos al 6 de diciembre mientras en Córdoba, Buenos Aires y La Rioja ya habían empezado sus reclamos; los trabajadores y las trabajadoras de Río Negro, observaban desde el sur lo que surgía en estas provincias.

Según el relato de varios interlocutores consultados, los días 4 y 5 de diciembre se gestó entre las filas policiales la propuesta de sumarse a los reclamos salariales y de representación sindical. Estos días fueron de gran importancia para lograr una estrategia que no perjudique la función policial. Un grupo de suboficiales de distintas ciudades empezaron a convocar a sus pares para reclamar por sus derechos.

¿Cuáles fueron las demandas a nivel provincial? Según los relatos obtenidos de alguno de los representantes; las demandas de los trabajadores y trabajadoras policiales, incluían:

- No sancionar al personal que participaba de los reclamos policiales.
- Aumento de sueldo básico y representación sindical (en consonancia con los reclamos a nivel nacional).
- Mejoras de las condiciones laborales.
- Disponer canales de reclamos internos, que no sean tan jerarquizados.

Pero ¿Cómo se logró la difusión y la concreción de esta convocatoria? La modalidad de difusión que se optó entre los trabajadores y las trabajadoras policiales tuvo como característica ser rápida y concisa. Esto se logró gracias a la facilidad de comunicación entre el personal policial. Desde siempre los trabajadores y las trabajadoras policiales utilizan como estrategia de comunicación laboral grupos de mensajería instantánea, ya sea por zonas, regionales o comisarías. Esto facilitó la difusión de la adhesión al reclamo.

La idea de participación generaba por parte de los subordinados/as dos opciones; por un lado el miedo a ser sancionados/as por la falta de disciplina y la otra, como una opción válida para dar a conocer sus necesidades. Ante estos dos escenarios se puede analizar que el miedo, es la traducción de la docilidad de los cuerpos que nos menciona Foucault (2012) como fundamento del disciplinamiento, en este caso el policial.

Por otro lado, la adhesión como forma de resistencia a la prohibición de ejercer peticiones de forma colectiva lo que permitiría dar a conocer las burocracias internas que debían enfrentar para expresar las condiciones laborales en las que se encontraban.

Pese a esto, los canales de difusión se expandían por toda la provincia. El mensaje que se dio a difundir apostaba a la participación de la “familia policial”, lo cual genera dentro de las filas policiales la representación de la unión de los trabajadores y las trabajadoras policiales y sus familias.

De esta manera, la primera medida adoptada el 6 de diciembre de 2013 fue apostarse a las afueras de las unidades regionales de la provincia. Las ciudades que dieron inicio al reclamo en sintonía fueron:

- Cipolletti
- General Roca
- Viedma

La selección del lugar representaba exponer el malestar frente a los superiores que se encontraban en la sede más importante de cada ciudad. Esto traía aparejado diferentes posturas frente al reclamo, el miedo y la resistencia estuvieron presentes durante el desarrollo de las medidas.

Con el pasar de las horas los canales de difusión se hicieron más expansivos también jugó un papel preponderante los medios de comunicación provinciales, dando a conocer la adhesión a los reclamos nacionales por parte de los trabajadores y las trabajadoras. Sin embargo, según los interlocutores consultados las medidas debían ser rápidas por ello se definió que en cada ciudad debían seleccionarse representantes policiales.

Estos representantes debían organizar en cada lugar de la provincia las medidas que se tomaban en conjunto. Una característica principal que se da en la selección de representante es que, en su mayoría eran varones. Solo dos mujeres (una oficial en actividad y una suboficial retirada) fueron seleccionadas para representar a los trabajadores y trabajadoras provenientes de Cipolletti y General Roca. Esta característica también da cuenta de las representaciones de masculinidades de la institución policial.

Una vez constituidos estos grupos de representantes se solicitó asesoría legal a abogados de la zona que también trataban la situación en la provincia de Neuquén.

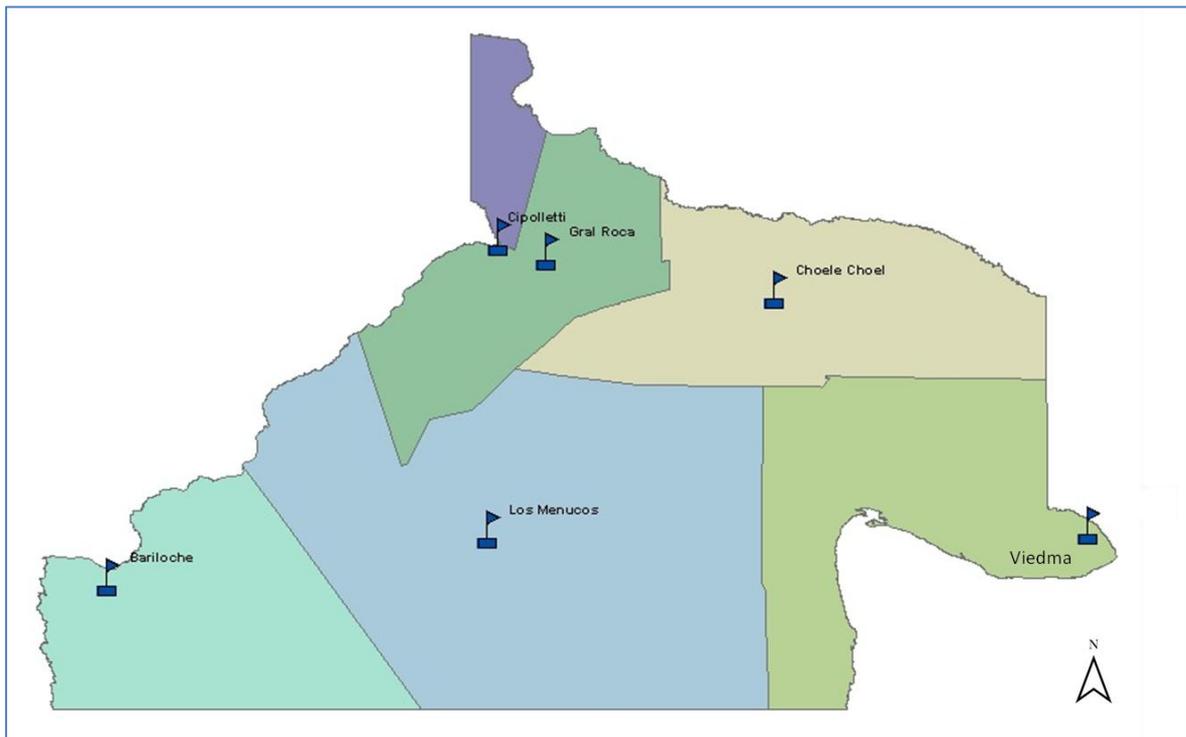
Hasta aquí, la masividad en la provincia se había ampliado sumándose las ciudades de:

- San Carlos de Bariloche
- Ingeniero Jacobacci
- Los Menucos.

Conformándose así, seis puntos estratégicos de reclamos, los mismos abarcaban la totalidad de unidades regionales de la provincia.

Figura 7

Reclamos policiales en Río Negro. (2013)



Fuente: Elaboración propia.

Estos reclamos masivos en Río Negro, además de ser expansivos territorialmente también lo fueron en número de trabajadores y trabajadoras policiales. Si se realiza un recuento sobre los grupos de personas reclamando y teniendo como base la información recolectada en las notas de investigación y según las fuentes consultadas, se puede generar los siguientes números:

Tabla 7*Participación activa de trabajadores/as policiales (2013)*

Ciudad de reclamo	Cantidad de personas participantes.
Cipolletti	500 aprox.
General Roca	350 aprox.
Viedma	300 aprox.
San Carlos de Bariloche	300 aprox.
Ingeniero Jacobacci	150 aprox.
Los Menucos	100 aprox.

Fuente: Elaboración propia.

Ante los datos presentados se pueden realizar dos lecturas. Por un lado, se puede inferir que, si bien las cantidades de trabajadores y trabajadoras no es un porcentaje alto en relación a la cantidad de policías en actividad (10.000 aprox), y solo se trata de una aproximación. Y por otro lado, si bien Cipolletti fue el epicentro de los reclamos policiales se puede analizar que, ciudades como Ingeniero Jacobacci y Los Menucos tuvieron mayor número de participación teniendo en cuenta la cantidad de policías destinados a estos lugares, y que no son zonas turísticas como San Carlos de Bariloche o no concentran cantidades más numerosas como lo son Cipolletti, Viedma y General Roca.

Siguiendo el desarrollo de los reclamos, la noche del 6 de diciembre los trabajadores y trabajadoras policiales, al no tener respuestas concretas por parte de las autoridades rionegrinas evaluaron llevar a cabo el cese de servicios adicionales y disponer guardias mínimas en cada unidad policial de la provincia.

La medida tuvo un alto acatamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras policiales. Es así que el día 7 de diciembre se concretó dicha medida. Quedando bancos, empresas petroleras, y demás instituciones donde la seguridad es brindada por la institución policial, sin servicios adicionales. Y la labor policial quedó bajo una guardia mínima; lo cual representaba la salida de trabajadores y trabajadoras de guardia a hechos de gravedad. Dejando sin efecto los patrullajes y las peatonales policiales.

Esta medida permitió que las autoridades provinciales dispusieran una mesa de diálogo con los representantes policiales. La misma se concretó en la ciudad de Cipolletti, el día 8 de diciembre donde se reunieron después del mediodía autoridades policiales (Jefe de

Policía: Fabián Gatti y Subjefe de Policía Crio Gral. Eladio Infante), autoridades gubernamentales (Cartera de seguridad: Luis Di Giáconmo, Ariel Gallinger y Oscar Albrieu) y representantes policiales de cada regional.

En este sentido, los trabajadores y trabajadoras policiales realizaron marchas por las diferentes ciudades, las mismas contaron con el apoyo de comerciantes y taxistas. En la tarde del 8 de diciembre en un cuarto intermedio, los representantes daban a conocer ciertos puntos manifestados por el gobierno para que se levanten los reclamos. Entre ellos se mencionan: el aumento de sueldo, aumentos en vestimenta, la conformación de una mesa de diálogo, y aumentos no remunerativos.

Hasta aquí se observaba que la última medida dispuesta por los trabajadores y trabajadoras policiales surgía efectos.

La reunión culminó en la noche del 8 de diciembre; día de la policía rionegrina. En las afueras de la Unidad Regional V de Cipolletti, trabajadores y trabajadoras policiales junto a sus familias esperaban a los representantes, los mismos llegaron con el jefe de policía a anunciar las resoluciones:

- Aumento del 43% significando este; un salario básico para el agente policial de \$10.000
- Creación de la mesa de negociación, con una próxima reunión en febrero de 2014.
- No sanción a trabajadores y trabajadoras policiales, que hayan participado en los reclamos.
- Mejoras en las distribuciones de recursos para las unidades policiales.

Ante el acuerdo firmado, el primer reclamo policial masivo en la provincia de Río Negro culminó el 8 de diciembre de 2013. Con la intención de ser convocados en febrero de 2014 para acordar un nuevo aumento de sueldo y debatir sobre otras necesidades de los trabajadores y trabajadoras policiales.

En febrero de 2014, hubo una reunión de la mesa de negociación como nuevo canal de comunicación debido al reclamo realizado acordando parte de las demandas de diciembre de 2013. Entre los puntos acordados se encontraron:

La creación de una mesa de trabajo, aumento económico a las horas de servicio adicional, creación de un organismo de control de recursos financieros y materiales, un

organismo de bienestar y la posible representación policial de dos titulares y cuatro suplentes (Acta acuerdo, Cipolletti 18 de febrero de 2014).

En el primer recibo de sueldo del mes de abril, los trabajadores y trabajadoras policiales recibieron los aumentos salariales y de servicio adicional. Sin embargo, no se crearon organismos de representatividad policial como tampoco se siguió conformando la mesa de trabajo que había dispuesto el gobierno provincial.

Por su parte, desde las autoridades policiales se dispusieron sanciones implícitas que son disposiciones utilizadas como herramientas de disciplinamiento por parte de jefes policiales, las mismas no están reglamentadas pero los trabajadores y las trabajadoras tienen un conocimiento implícito acerca de su utilización. Se representaron en traslados, cambios de horarios de las guardias, entre otras. Estas disposiciones que en lo formal eran justificadas bajo una reorganización operativa, entre las filas policiales significó una forma de disciplinamiento por las participaciones en el reclamo del 2013.

Pese a este desenlace, el reclamo del 2013 en la provincia de Río Negro representó el quiebre de un orden autoritario que se ejercía dentro de la institución policial. Así también, se empezó a gestar un nuevo paradigma donde los y las integrantes de la institución se piensan como trabajadores y trabajadoras con derechos laborales. Y encontraron en el reclamo una herramienta que les permitió acceder a derechos vulnerados institucionalmente.

(Re) pensar el trabajo policial 2020

El reclamo como herramienta de lucha de los trabajadores y las trabajadoras policiales significó, 7 años después una reorganización, en el mes de septiembre del 2020 de los reclamos policiales a nivel nacional. Sin embargo, en el mismo año a partir del 19 de marzo, Argentina implementa una serie de medidas sanitarias debido al contexto de pandemia que se desarrollaba a nivel mundial.

En el marco de esta pandemia Covid 19, Argentina dictaminó el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” para el total de la ciudadanía, a través del Decreto Nacional 297/2020 – DECNU -2020-297-APM-PTE con el fin de evitar la propagación del Covid 19. Esto implicó que ciertos sectores que brindan servicios de asistencia y seguridad sean los únicos que obtendrían un permiso sanitario para circular en las calles y asistir a sus trabajos.

Tanto las fuerzas de seguridad, fuerzas armadas, actividad migratoria, bomberos y tráfico aéreo, como otras 22 categorías de trabajadores y trabajadoras que englobaban las áreas de salud, economía, Estado, abastecimiento, transporte, etc. fueran exceptuadas del decreto y a la vez sean considerados y consideradas “trabajadores y trabajadoras esenciales”.

En relación con a las fuerzas de seguridad desde la aplicación del Decreto 297/2020 se dictaminó en su artículo N° 3 que:

“El Ministerio de Seguridad dispondrá controles permanentes en rutas, vías y espacios públicos, accesos y demás lugares estratégicos que determine, en coordinación y en forma concurrente con sus pares de las jurisdicciones provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para garantizar el cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, de las normas vigentes dispuestas en el marco de la emergencia sanitaria y de sus normas complementarias.”

A partir de esta emergencia sanitaria, las instituciones policiales de cada provincia en conjunto con fuerzas federales debieron implementar una serie de operaciones tácticas y operativas para poder abordar las funciones policiales tradicionales (Vistas en el capítulo N°2) y las nuevas disposiciones que emergían mediante el decreto nacional. Esta situación trajo aparejado la falta de recursos en materia de condiciones laborales y sanitarias, en las que las trabajadoras y trabajadores policiales debían cumplir sus funciones implicando un deterioro en la función policial.

En el mes de septiembre, los trabajadores y las trabajadoras policiales iniciaron un nuevo reclamo a nivel nacional. Lo que se va a observar en esta oportunidad es que disminuye la cantidad de adhesiones dejando de ser masivos a nivel nacional. Debido a dos cuestiones, la primera de ellas es que ciertos trabajadores y trabajadoras policiales (de 9 provincias) no desarrollaron reclamos. Y la segunda, es que en seis distritos los gobiernos provinciales ejecutaron medidas económicas para el sector policial y de salud. Con el fin de evitar reclamos como en el 2013.

Sin embargo, pese a la situación epidemiológica que se estaba desarrollando hubo 8 reclamos policiales en su totalidad. Abarcando las provincias de Misiones, La Rioja, Buenos Aires, Chaco, Jujuy, Río Negro, Chubut y Santa Fe.

La duración de los reclamos policiales del 2020 tuvo un rango de 2 a 15 días de extensión. En la provincia de La Rioja se desarrolló durante 2 días, siendo este el mínimo y en la provincia de Río Negro el reclamo se extendió por 15 días, siendo este el máximo de duración a nivel nacional.

Por otro lado, si bien las provincias de Misiones y La Rioja fueron las primeras policías en desarrollar reclamos, las mismas no tuvieron impacto institucional y mediático. Una semana más tarde, el epicentro se trasladó a Buenos Aires donde el gran número de adhesiones concluyó en el autoacuartelamiento en diversas dependencias policiales y se constituyó en la agenda mediática de varios medios nacionales²¹.

CRIMEN Y JUSTICIA

El reclamo de la Policía Bonaerense se trasladó al interior del país con protestas de las fuerzas de siete provincias

Efectivos de Misiones y La Rioja ya habían protagonizado manifestaciones por mejoras laborales y salariales la semana pasada. Ahora, uniformados de Chaco, Jujuy, Río Negro, Chubut y Santa Fe encabezaron protestas en las últimas horas en simultáneo al reclamo de la Policía de la provincia de Buenos Aires

El siguiente orden cronológico y representación territorial se elaboró en base a las noticias de medios de televisión nacionales como TN, C5N y Telefe Noticias; y también medios gráficos como Infobae, La Nación y Página 12.

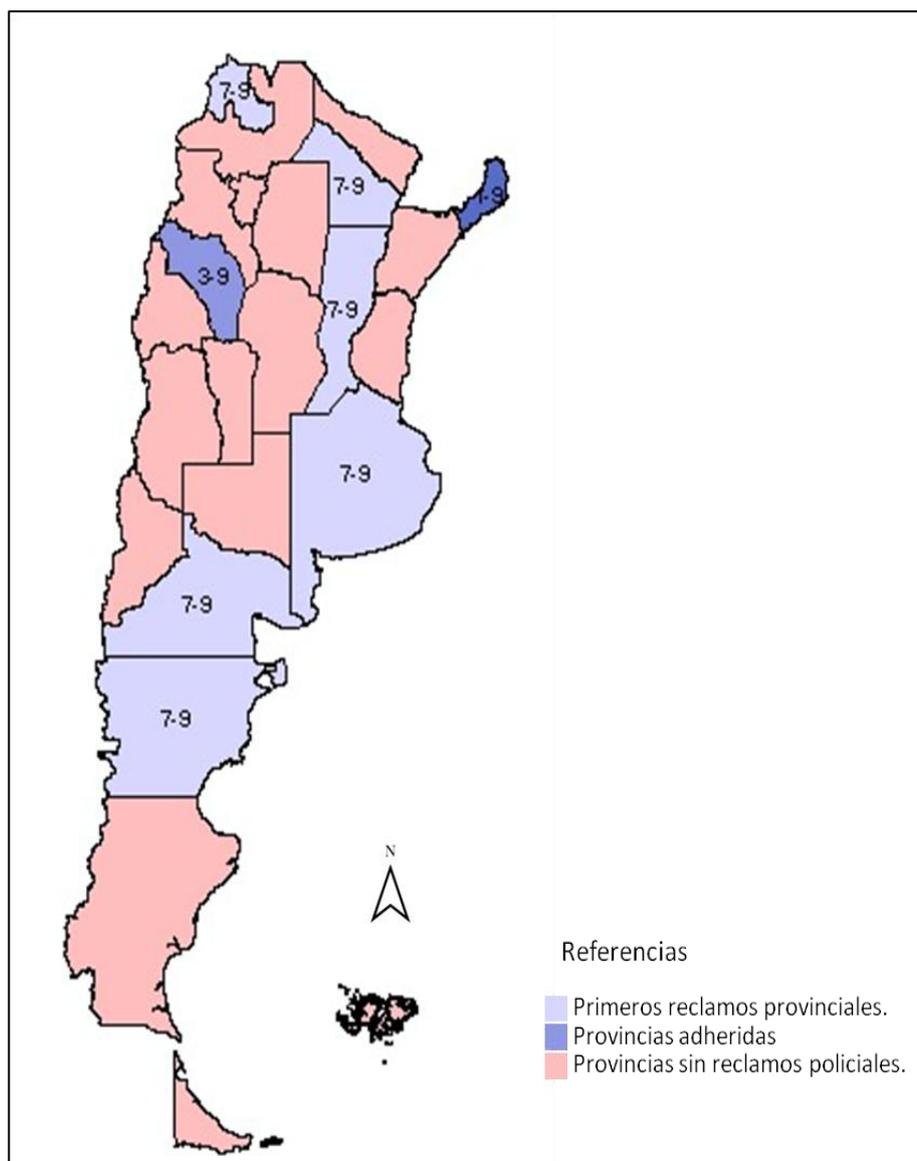
²¹ Infobae. <https://www.infobae.com/sociedad/policiales/2020/09/09/el-reclamo-de-la-policia-bonaerense-se-traslado-al-interior-del-pais-con-protestas-de-las-fuerzas-de-siete-provincias/>

Tabla 8*Efecto cascada de los reclamos policiales del año 2020*

Orden	Provincia	Inicio	Finalización/Acuerdo
1	Misiones	01 de septiembre	04 de septiembre
2	La Rioja	03 de septiembre	04 de septiembre
3	Buenos Aires	07 de septiembre	14 de septiembre
4	Chaco	07 de septiembre	09 de septiembre
5	Jujuy	07 de septiembre	09 de septiembre
6	Río Negro	07 de septiembre	21 de septiembre
7	Chubut	07 de septiembre	11 de septiembre
8	Santa Fe	07 de septiembre	09 de septiembre
9	Córdoba	Con acuerdo previo	Aumento del 35%
10	Mendoza	Con acuerdo previo	Adelanto de aguinaldo
11	Catamarca	Con acuerdo previo	Bono excepcional
12	Misiones	Con acuerdo previo	Bono excepcional
13	Tucumán	Con acuerdo previo	Trámites de ascenso
14	San Luis	Con acuerdo previo	Incentivo a la productividad
15	Neuquén	-----	-----
16	San Juan	-----	-----
17	Entre Ríos	-----	-----
18	Corrientes	-----	-----
19	Tierra del Fuego	-----	-----
20	Salta	-----	-----
21	La Pampa	-----	-----
22	Formosa	-----	-----
23	Santiago del Estero	-----	-----

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8
Territorialidad de los reclamos policiales (2020)



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las provincias como Córdoba, Mendoza, Catamarca, Misiones y San Luis, las autoridades plantearon una serie de medidas y acuerdos con las jefaturas policiales con el fin de evitar reclamos en sus distritos. Entre las que se encuentran:

- Aumento salarial (Córdoba) y adelanto de medio aguinaldo (Mendoza)
- Bonos excepcionales \$5.000 (Catamarca y Misiones) los cuales consisten en un monto económico no remunerativo y por única vez.
- Incentivo de productividad \$5.000 (San Luis) cifra no remunerativa y que no corresponde a un análisis económico de la situación de los trabajadores y las trabajadoras policiales.
- El gobierno de Tucumán dispuso agilizar los trámites de ascensos, algo que es ejecutado como una medida meramente económica cuando institucionalmente se lo define como un reconocimiento a la carrera policial y a las capacidades de operatividad de los trabajadores y trabajadoras policiales. Entonces esta situación demarca que, el número de ascensos, en este caso en la provincia de Tucumán depende de cuántos sueldos puede pagar la provincia y no cuántos trabajadores y trabajadoras policiales se les debe reconocer el ascenso de jerarquía.

Pero ¿Qué pasaba en las provincias donde se desarrollaban los reclamos policiales? La modalidad de difusión y participación de ciertos sectores, en su mayoría personal activo y sus familiares fueron similares a los utilizados en el 2013.

Los grupos de Facebook y WhatsApp constituyeron un medio de comunicación clave para organizar los reclamos policiales. Es decir, “la conexión a través de la red social Facebook [y WhatsApp] (...) que constituyen un recurso central para el asesoramiento legal y administrativo a agentes policiales, pero también es una forma de publicitación de situaciones problemáticas, de convocatorias y noticias de interés” (Galar 2017, p 10). Esta estrategia comunicacional permitió difundir las demandas y dar a conocer la situación de vulnerabilidad laboral en la que se encontraban los trabajadores y las trabajadoras policiales.

Por su parte, en materia de demandas existió la circulación y difusión de petitorios extensos²² lo que impidió dar claridad a las situaciones de vulnerabilidad laboral que existía en las instituciones policiales. Si bien, esto difuminó la significación de los

²² Caso de la provincia de Buenos Aires, con la elaboración de diversos petitorios, que incluían 14 ítems, los cuales daban cuenta de una multiplicidad de demandas por parte de los trabajadores y trabajadoras policiales.

reclamos policiales se pudo extraer en forma general, haciendo un análisis a nivel nacional que el ítem salarial variaba entre:

- El aumento de las horas Cores (Buenos Aires)
- El aumento de sueldo (Chaco, Jujuy, Río Negro y Santa Fe) y
- El pago de sueldos adeudados de más de dos meses y medio de aguinaldo (Chubut).

A esta situación económica que perjudicaba a los trabajadores y trabajadoras policiales, se le sumaba el contexto epidemiológico que generaba grandes falencias en materia de operatividad de la función policial.

Las demandas en relación al contexto sanitario consistieron en:

- Una reorganización estratégica policial implicando una distribución equitativa de horas de trabajo para evitar aglomeración de personas dentro de las unidades policiales.
- El abastecimiento de elementos de bioseguridad (barbijos, desinfectantes, mamelucos de bioseguridad, elementos de limpieza)
- Asistencia/ cobertura de salud ante el incremento de casos positivos de Covid-19 en las dependencias policiales.
- No sanción de los trabajadores y trabajadoras que participaron del reclamo.

Todas estas cuestiones conforman el descontento dentro de las filas policiales, ya que la falta de estos recursos impacta de forma negativa en el trabajo policial. Las funciones implican el aumento de horas de recargo, falta de recursos estratégicos (p.e móviles en buen estado, bonos de combustibles, cantidad de personal disponible, etc.). Así mismo la falta de suministros de elementos de bioseguridad representaba un riesgo de contagio tanto para los trabajadores y trabajadoras policiales como para sus familias. El incremento de casos positivos en dependencias policiales, generaba la posibilidad de contagio de trabajadores y trabajadoras a sus familiares más directos.

A fin de intervenir y dar solución a las demandas que se manifestaban en los reclamos policiales se observó que, en relación a la materia salarial, la resolución del conflicto se dio mediante bonos excepcionales de \$5.000 pesos. Y en otros casos, los trabajadores y trabajadoras policiales lograron la recomposición salarial de 20% del sueldo base.

Tabla 9

Acuerdos salariales a los reclamos policiales de 2020.

Provincia	Acuerdo final
Misiones	Salario básico de \$22.000
La Rioja	Bonos excepcionales de \$5.000 escalafón penitenciario y \$8.000 escalafón seguridad
Buenos Aires	Aumento al salario base de \$5.00. bonos no remunerativos.
Chaco	Bono excepcional
Jujuy	Sin datos fehacientes
Río Negro	Aumento del 20% al salario base de agente
Chubut	Sin datos fehacientes
Santa Fe	Aumento del 20% al salario base de agente

Fuente: Elaboración propia.

En suma, se efectuó la distribución básica de elementos de bioseguridad para cada unidad policial. Como así también mejoras en la planificación de horarios laborales, para cumplir con las funciones policiales que se sumaban en aquel momento.

Posterior a los acuerdos entre los gobiernos provinciales y los trabajadores y las trabajadoras policiales, y en consonancia con lo acontecido en el 2013, las sanciones implícitas como explícitas fueron administradas por las cúpulas policiales con el fin de identificar e individualizar a aquellas personas que habían participado del reclamo.

Ante este recorrido a nivel nacional, se observó en la provincia de Río Negro los trabajadores y las trabajadoras policiales adherían a ciertas generalidades plasmadas con anterioridad en materia de demandas, no así en las medidas de reclamos que se llevarían a cabo. Dando cuenta de una multiplicidad de factores que marcan una diferencia con el resto de las provincias donde se desarrollaron los reclamos policiales.

Reclamo policial en Río Negro (2020)

Los trabajadores y las trabajadoras de la policía de Río Negro durante el 2020 llevaron a cabo un nuevo reclamo, en sintonía con las demás policías provinciales. El mismo tuvo una duración de quince días. Convirtiéndose así en la sexta provincia que iniciaba reclamos (07 de septiembre al 21 de septiembre) y la primera que mantuvo sus medidas de reclamo durante quince días.

¿Cómo inició el reclamo? Días previos al 07 de septiembre, grupos de trabajadores y trabajadoras policiales difundían entre sus pares, a través de medios digitales como WhatsApp y Facebook, la idea de realizar un nuevo reclamo policial.

Consultando a interlocutores que participaron activamente en el reclamo, obtuve que las causas de los mismos fueron las situaciones de escasa salubridad en las unidades policiales y el aumento de horas de recargo (Decretos provinciales 242/11 – 292/13 “Extensión horaria”) debido a la situación epidemiológica, y que esto no implicara una recomposición salarial para el trabajador y trabajadora policial.

Este grupo de trabajadores y trabajadoras en su mayoría eran personas que estuvieron en el rol de representantes en el año 2013. Por lo tanto las medidas de reclamo continuaban priorizando la seguridad de la ciudadanía y la función policial. Es así que como primera medida de reclamo, fue llevar adelante acampes afuera de las unidades regionales donde se solicitaba la mera participación de familiares como así también de trabajadores y trabajadoras policiales fuera del horario de servicio.

Por otra parte, se difundió la medida a los medios regionales de cada localidad con el fin de dar a conocer la situación de precariedad y vulnerabilidad en la cual estaban realizando las funciones policiales, los trabajadores y trabajadoras.

Aquí, se encontró un nuevo elemento propio del reclamo policial rionegrino en relación a la representatividad. Se observó en los primeros días de reclamo específicamente en los acampes, la participación de mujeres policías en un rol activo en el reclamo en conjunto con familiares, y que en su mayoría, son esposas, hijas y demás familiares directos de los trabajadores y trabajadoras policiales. Algo que no se dio con anterioridad y que tampoco figuró en otro reclamo a nivel nacional.

¿Cuáles eran las demandas específicas? Los trabajadores y las trabajadoras policiales rionegrinas dieron a difundir un petitorio en el cual incluía los siguientes puntos:

1. No sanción a trabajadores y trabajadoras policiales que participen de los reclamos.
2. Salario digno: \$70.000 como sueldo básico de un agente recién ingresado.
3. Eliminación del sistema de tercias. Gestionándose las guardias de 12x36, sistema de cuartas, 24x48 u otras alternativas.
4. Aumento del servicio adicional.
5. Remuneración de las horas de recargo.

6. Distribución de elementos de bioseguridad.
7. Asistencia médica inmediata.
8. Los aumentos solicitados serán de carácter remunerativo.

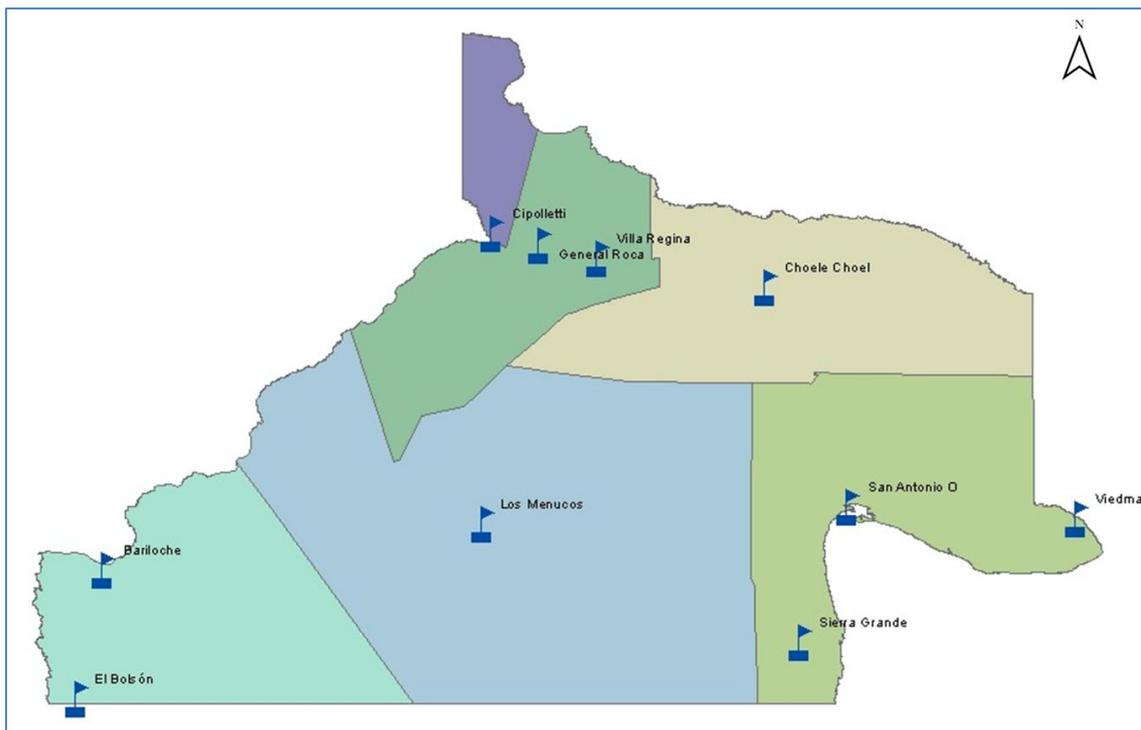
Si seguimos la línea en la que se desarrollaron los hechos, se puede identificar que el reclamo tuvo dos etapas. La primera de ellas durante el período del 7 de septiembre al 13 de septiembre y la segunda etapa, consta del 13 de septiembre al 21 de septiembre.

La participación masiva de trabajadores y trabajadoras fue expansiva a todo el territorio de la provincia. Es así que los reclamos se centraron en las grandes ciudades que cuentan con unidades regionales y en pequeñas localidades turísticas.

Las ciudades que fueron foco de reclamos en el 2020 en Río Negro fueron: San Carlos de Bariloche, El Bolsón, Cipolletti, General Roca, Los Menucos, Villa Regina, Ingeniero Jacobacci, Sierra Grande, San Antonio Oeste y Choele Choel.

Figura 9

Reclamos policiales en Río Negro (2020)



Fuente: Elaboración propia.

Esta expansión de los reclamos policiales en la provincia es una consecuencia de los cambios de destino que hubo desde el año 2013 al 2020 de trabajadores y trabajadoras policiales activos de los reclamos del 2013. Mediante relatos de trabajadores policiales los traslados fueron utilizados por la superioridad para diluir posibles asociaciones sindicales e impedir reclamos colectivos.

Estas ciudades conforman la estrategia de reclamo por parte de los trabajadores y trabajadoras policiales, con el fin de hacerse visibles ante la superioridad de la institución y llevar el reclamo a las zonas turísticas de la provincia, con el fin de ganar notoriedad. Mediante los apuntes de investigación se da cuenta de los números aproximados de participación en cada ciudad.

Tabla 10

Participación activa de trabajadores/as policiales (2020)

Ciudad de reclamo	Cantidad de personas participantes.
General Roca	500 aprox.
San Carlos de Bariloche	350 aprox.
El Bolsón	200 aprox.
Cipolletti	200 aprox.
Viedma	100 aprox.
Ingeniero Jacobacci	150 aprox.
Sierra Grande	100 aprox.
Los Menucos	100 aprox.
Villa Regina	50 aprox.
Choele Choel	50 aprox.

Fuente: Elaboración propia.

Los acampes tuvieron una duración de siete días en los cuales se fueron gestando reuniones con autoridades policiales y del Ministerio de Seguridad. Ante la falta de acuerdo entre las partes, los trabajadores y trabajadoras plantearon la necesidad de endurecer las medidas adoptadas y concluyeron en la no prestación de servicio adicional, que interfiere en las actividades bancarias, petroleras y demás instituciones estatales y privadas. Ante este panorama se logra efectuar una negociación con familiares de policías en la ciudad de San Carlos de Bariloche, en la cual se logra acordar entre los/as representantes y demás autoridades:

- La recomposición salarial del 20%
- No sancionar al personal activo que participó de los reclamos.
- La reestructuración de horarios de las guardias. Eliminando el sistema de tercias.
- La distribución de elementos de bioseguridad.
- Crear un espacio de negociación para prever el aumento de las horas de servicio adicional y recargos.

Ante este panorama, en materia salarial no se llegaba a cubrir las demandas de los trabajadores y trabajadoras policiales. Se inicia una segunda etapa de reclamos esta vez con menos participación por parte de localidades que fueron claves en el acuerdo.

Entre las localidades que siguieron con los acampes se encontraban: Cipolletti, El Bolsón y Viedma. La participación de familiares y personal policial disminuyó considerablemente ya que no estaban dadas las condiciones de asegurar la no sanción a quienes participaran.

El reclamo se fue debilitando ante la posibilidad de sanciones a los trabajadores y trabajadoras que se encontraban en los acampes. Esta situación generó una división interna entre las personas participantes. Y tuvo como consecuencia, la sanción de algunos trabajadores dependientes de la Unidad Regional V de Cipolletti, quienes fueron identificados por sus superiores disponiendo el traslado del personal a otras unidades policiales. El acuerdo entre las partes intervinientes no se modificó ante este último intento de algunos trabajadores policiales de reclamar un porcentaje más elevado en materia salarial.

El reclamo policial del 2020 significó la obtención de la reestructuración horaria que permitió la baja de aglomeraciones dentro de las unidades policiales y que la distribución de elementos de bioseguridad sea equitativa. En materia salarial, según fuentes consultadas no fue suficiente para cubrir las necesidades del sector policial. Sin embargo, la situación epidemiológica y otros factores (cansancio de los días de reclamo, la disminución en la participación, entre otros) no permitían seguir el reclamo.

Sanciones implícitas y explícitas.

La institución policial rionegrina en su Reglamento disciplinario dispone ciertas sanciones que se podrían aplicar en los casos donde se demuestre mediante una

investigación que existió la participación de un reclamo colectivo por parte de sus trabajadores y trabajadoras, entre las que se encuentran:

- Suspensión de empleo (art N° 58) significa la privación temporal de los deberes y derechos esenciales del estado policial.
- Cesantía (art N° 61) se dispone la separación permanente del trabajador o trabajadora de la institución.
- Exoneración (art N° 62) aplica la separación definitiva e irrevocable de la institución, sin derecho a percibir los aportes de retiro.

Es por ello que uno de los ejes en las demandas en los años 2013 y 2020 consistió en la NO PERSECUCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES AL PERSONAL. Dentro de la formalidad, se firmaron acuerdos en los cuales se explicitan que no recaerá sanciones sobre el personal que haya participado de las protestas policiales. Sin embargo, se dio a conocer por testimonios de policías que luego de un determinado tiempo varias personas que participaron en los reclamos sufrieron sanciones implícitas, siendo el traslado, el principal mecanismo de neutralización de “resistencias” dentro de las filas policiales.

Un traslado implica que el personal es enviado a cumplir funciones a otra ciudad dentro del territorio provincial, en la mayoría de los traslados no se tiene en cuenta las condiciones psicosociales y familiares de los trabajadores y las trabajadoras policiales. Solo deben cumplir con la designación impuesta, la cual puede ser justificada institucionalmente, - para correr la vista que la misma constituye una sanción por participar de las reclamos-, o puede ser ordenada mediante el método de “reservado” donde las motivaciones del traslado no son dadas a conocer al personal afectado, lo cual se constituye como una práctica implícita de disciplinamiento y jerarquización policial. En la utilización de este método sólo tienen acceso a la información del legajo personal de los trabajadores y las trabajadoras, los jefes de unidad.

Foucault (2014) describe que dentro de las relaciones de poder se abre la posibilidad de una resistencia, y es por ello que, el poder de quien domina trata de mantenerse con mucha más fuerza y astucia. Es así que, las sanciones implícitas, aquellas que no son formales fueron y son utilizadas para controlar esas resistencias y de esa manera seguir ejerciendo el poder de neutralización sobre el personal policial.

Otra forma de neutralización para prevenir posibles protestas a futuro dentro de la institución policial, es el cúmulo de información que se obtiene de las redes digitales de ciertas personas que son individualizadas como referentes policiales.

Así como las policías tienen estrategias definidas para la individualización de la población. Graciela Suarez (2013) investigó los documentos policiales de 1931-1943, que se hallan en el Archivo Histórico de Río Negro en los cuales se observó cuál era la información que se detallaba en los prontuarios policiales. Información que constituía, luego, las estrategias de control, persecución y represión de individuos.

La información que se produce en la institución policial tiene como fin el individualizar primeramente, en relación a la función de prevención y represión del delito. Sin embargo, también podemos observar que se utilizan estrategias similares para la neutralización e individualización de las trabajadoras y los trabajadores policiales que participaron de las protestas de los años 2013 y 2020.

Finalmente, hemos visto que los reclamos del 2013 y 2020 tuvieron sus similitudes y diferencias como así también el desarrollo de los mismos disto de las medidas adoptadas por otras policías provinciales. Pero ¿qué opinan los trabajadores y las trabajadoras policiales de los reclamos como forma de visualizar las situaciones de vulnerabilidad laboral?

Trabajadores y trabajadoras policiales alzan la voz.

En el año 2021 realicé una encuesta sobre condiciones laborales y reclamos policiales de los años 2013 y 2020. En los resultados, los posicionamientos de los trabajadores y las trabajadoras policiales fueron diversos.

El primer resultado que arrojó la encuesta “Estudio sobre las condiciones laborales y protestas policiales (2013-2020). Policía de Río Negro”, el 66,7% considera que los reclamos llevados a cabo fueron positivos y necesarios, un ejemplo de este posicionamiento es el siguiente:

“En ambas estoy de acuerdo, ya que no se dejó sin empleados policiales a la comunidad, debido a que la guardia que debía prestar servicio hacia su turno y solo los empleados que no estaban de servicio se acercaban a la protesta. Además por lo que se lucha me parece valedero, ya que no cobramos una suma menor a cualquier empleados y arriesgamos nuestra vida cada día” (Suboficial con 13 años de servicio).

La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras policiales remarcan que estuvieron de acuerdo con los reclamos porque no incumplían con sus funciones mientras estaban en servicio de guardia. Y por otro lado, la importancia de reclamar y hacer visibles las condiciones laborales en las que se encuentran cotidianamente.

Un segundo dato detalla que el 8,9% de las personas participantes no estuvieron de acuerdo con los reclamos:

“no estoy de acuerdo, ya que los jefes deberían velar por el bienestar de los efectivos policiales” (Oficial con 2 años de servicio).

Dentro de este porcentaje, se expresa que no niegan las malas condiciones laborales en las que se encuentran.

El último punto a analizar son las demandas, al realizar una comparación entre los años 2013 y 2020 surge que en materia de prioridades, el salario y la situación económica que reviste el trabajo policial, es el eje número uno de los petitorios tanto a nivel nacional como provincial.

También se destaca la solicitud de evitar sanciones a las trabajadoras y a los trabajadores que hayan participado de los reclamos tomando como medida disciplinaria sanciones arbitrarias.

En tercer lugar, es importante destacar que en cada año hubo ítems característicos de la situación que se daba al momento de los reclamos. Por un lado, en el 2013 se solicitaba una mesa de negociación trimestral, la cual debía estar conformada por representantes policiales [elegidos por el personal en actividad], representantes del gobierno y la cúpula policial. Esta demanda si bien fue acordada entre las partes intervinientes en la resolución de los reclamos con el tiempo no se logró concretar²³.

En el 2020, se plegó a las demandas el abastecimiento de elementos de bioseguridad a cada una de las dependencias policiales y la atención médica al personal que estuviera enfermo por Covid -19.

²³ La concreción de una mesa de diálogo, sigue siendo una demanda por parte de los trabajadores y las trabajadoras policiales. Se pueden analizar varios puntos sobre esta cuestión. Por un lado, el desinterés político de concretar un espacio de diálogo con trabajadores/as policiales. Los hábitos y costumbres de la propia institución que no permite peticionar colectivamente. Y por último, el temor de ser individualizado como referente policial, rol que dentro de la institución policial es pasible de sanciones.

Tabla 10*Comparativo de las demandas (2013-2020)*

Demandas	2013	2020
Aumento del salario base	43%	20%
Aumento de horas adicionales	Pendiente	Pendiente
Cifras no remunerativas	SI	SI
Cambios de horarios de guardias	NO	SI
Mesa de negociación	SI, PARCIAL	NO
Cese de persecución y nulidad de sanciones explícitas	No existieron sanciones explícitas.	En la primera etapa no hubo sanciones explícitas. En la segunda etapa si hubo sanciones.
Sanciones implícitas	SI	SI

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la información detallada y comparada con ambos años, se observa que en base al salario, el porcentaje de aumento no fue progresivo sino que cayó un 23%. Con respecto a las horas de servicio adicional y de recargos no se registraron cambios positivos, en consecuencia de los reclamos de los años analizados. Las cifras no remunerativas, son incentivos que no favorecen a las mejoras salariales, ya que se aplican por única vez y no son registradas en los recibos de sueldo.

Un ítem importante que estuvo presente en ambos reclamos, es la mesa de negociación. Una herramienta que no ha sido aplicada, pese a formar parte de los acuerdos firmados por ambas partes intervinientes. Lo mismo ocurre con la representación sindical que se solicitaba en el 2013 y que con el tiempo dejó formar parte de los petitorios de los trabajadores y las trabajadoras, debido al “fracaso” o a la negativa judicial y ejecutiva que tuvieron los proyectos de sindicalización de algunas provincias. Seguido a que las legislaciones correspondientes al ámbito disciplinario de las policías impiden la agremiación o participación política de sus trabajadores y trabajadoras. Es por ello que los debates acerca de las representaciones sindicales policiales fueron disminuyendo.

Por último y referente a las sanciones explícitas e implícitas, las trabajadoras y los trabajadores policiales están insertos en un sistema de disciplinamiento en el cual no se concibe a los reclamos como una consecuencia de la opresión que genera la disciplina como forma de castigo.

Frente a un reclamo, la primera demanda de los trabajadores y trabajadoras policiales, es que la cúpula policial no aplique sanciones a las personas que participen como así también no realice individualizaciones de los familiares que participan de los mismos. Se infiere en base a los relatos de las personas interlocutoras que, las sanciones implícitas siempre se aplicaron de forma paulatina hacia los trabajadores y trabajadoras policiales. Afectando su calidad de vida familiar, su labor policial y creando nuevas situaciones de vulnerabilidad laboral, sin poder acceder a derechos como trabajador y trabajadora de la policía de Río Negro.

CONCLUSIÓN

Las instituciones policiales en Argentina han logrado permanecer encapsuladas a la hora de ser analizadas por la academia. La producción de datos presenta un obstáculo en las investigaciones sociales y humanísticas. Sin embargo, a las instituciones policiales las transitan personas y dicha paso genera la separación de su status de ciudadano-ciudadana para lograr un disciplinamiento institucionalizado, ejerciendo un modo de violencia implícita y explícita a aquello que se rehúsa a incorporarse.

Como primera ruptura a este ordenamiento institucional y que va a permitir entender ciertos conflictos internos, utilicé la categoría de trabajadores y trabajadoras policiales, con el fin de reconocer en las personas que transitan la institución, los derechos laborales como piedra angular de su trabajo. Perspectiva que se fortalece con las autopercepciones de nuestros entrevistados/as.

Los trabajadores y las trabajadoras son heterogéneos, hay diversidades en las capacidades de adaptación y del transitar la institución. Entonces empezar a (re)pensar las individualidades y las auto-percepciones implica dar lugar a que algunos disciplinamientos dejen de naturalizarse en las subjetividades de las personas que transitan la institución policial. Esta desnaturalización propia de los trabajadores y las trabajadoras policiales tuvo su punto de inflexión y exteriorización en los reclamos policiales.

En el 2013 y 2020 fuimos testigos de los primeros reclamos policiales masivos a nivel nacional, debido a la necesidad de hacer visibles las vulneraciones de derechos laborales dentro de las instituciones. En el desarrollo de estos reclamos las medidas de acción fueron diferentes en cada provincia respondiendo a las decisiones de aquellas personas que participaron en los reclamos. Cuestiones como el acceso a una representación sindical, mejoras salariales y en condiciones laborales se transformaron en la punta de lanza de los trabajadores y las trabajadoras policiales.

A nivel nacional las demandas policiales tuvieron una respuesta parcial siendo los aumentos salariales el punto más tratado. Sin embargo, la respuesta institucional hacia los trabajadores y las trabajadoras significó ser objeto de sanciones disciplinarias, fundamentadas en reglamentaciones y disposiciones institucionales como así también existieron sanciones implícitas que perseguían el mismo fin: deshacer la organización de los trabajadores y las trabajadoras policiales.

En la provincia de Río Negro, en base a nuestro recorrido histórico, las condiciones laborales han sido el eje principal de las demandas de los trabajadores y las trabajadoras policiales. Sin embargo en 2013 y 2020 los reclamos policiales irrumpieron contra la lógica del disciplinamiento y la precariedad de asistencia institucional con mayor fuerza. Los canales jerárquicos son insuficientes para gestionar soluciones a demandas que son moneda corriente en las filas policiales. La actualización de las escalas salariales, la refacción de dependencias policiales, indumentaria, salud y la falta de recursos, y canales de denuncia debido al verticalismo propio de la institución fueron cuestiones que a lo largo del tiempo siempre estuvieron presentes.

La ineficacia de un sistema de resolución de conflictividades internas sumado a la desactualización de las escalas salariales hasta 2013, implicó según nuestros interlocutores que se exteriorizan las demandas de los trabajadores y las trabajadoras policiales. Suceso que se replicó en el año 2020.

A lo largo de ambos reclamos policiales observé que las medidas propuestas por representantes policiales en conformidad con las personas participantes, no afectaron a la función policial. Este punto, representó que los trabajadores y las trabajadoras policiales no participaran de las medidas durante el horario de trabajo. Es decir, las funciones policiales siguieron con normalidad en sus servicios.

Por otra parte, las demandas dadas a conocer por los trabajadores y las trabajadoras policiales lograron ser canalizadas y en cierto punto, solucionadas a corto plazo. Sin embargo, con el tiempo fueron insuficientes. Lo que da cuenta de una gestión institucional que no adopta canales de denuncias y reclamos acorde a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras policiales.

Se puede inferir que un fenómeno que fue expansivo en el 2013 y que resurgió con el paso del tiempo en 2020 en el caso específico de Río Negro, conllevó nuevos paradigmas entre las filas policiales donde se siguen promoviendo y reclamando el acceso a derechos laborales.

Los nuevos paradigmas y formas de pensarse de los trabajadores y trabajadoras policiales implican que la problemática sigue instalándose institucionalmente, como vimos en 2021 y 2022 con nuevos procesos de reclamos en la provincia de Río Negro. Las autoridades policiales continúan reprimiendo inmersos en la lógica del disciplinamiento, donde la aplicación de sanciones explícitas o implícitas y atemporales,

tienen como único fin infundir el miedo a peticionar de forma colectiva mejoras en las condiciones laborales.

La importancia del análisis de los reclamos policiales radica en su progresividad ante la permanente vulneración de derechos laborales. Es por ello que generar debates acerca de la problemática institucional, nos permitirá como sociedad y desde la academia allanar la distancia entre los trabajadores y trabajadoras policiales con el resto de la ciudadanía en relación a la función policial y a las condiciones en las que ésta se lleva a cabo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achilli, E. (2005) *“Investigar en Antropología social. Los desafíos de transmitir un oficio”*. Cap. 4. Pp 59-81.
- Argeri, Maria Elba (1999) *“La formación de los sectores dominantes locales. Río Negro (Norpatagonia) a principios del siglo XX”*, En *Secuencia*, Revista de historia y ciencias sociales.
- Bohoslavsky, Ernesto (2010) *“El brazo armado de la improvisación. Aportes para una historia social de los policías patagónicos (1880-1946)”* En Bohoslavsky, Ernesto y Soprano, Germán (comp.) *“Un estado con rostro humano: Funcionarios e instituciones estables en Argentina (desde 1880 hasta la actualidad)”* Ed. Prometeo. Buenos Aires.
- Bover, Tomás (2016) *“Trayectorias policiales: producción de instituciones y agentes sociales en la Policía Federal Argentina”*. Tesis de doctorado - Universidad Nacional de San Martín.
- Casullo, F. Díaz M. (2015) *“Tras las huellas de las instituciones de seguridad: la formación policial en Río Negro desde el territorio nacional”* En *Inseguridades* (comp.) Samar, Roberto. Editorial Educo Neuquén. Pp. 216- 240
- Cohen, Stanley: *“Visiones del control social”* Editorial PPU- Barcelona, 1979
- Di Giorgi, Alessandro (2005) *“Tolerancia Cero. Estrategias y prácticas de la sociedad de control.”* Barcelona, Virus Editorial.
- Durkheim, Emile y Mauss, Marcel (1971) *“De ciertas formas primitivas de clasificación”* En *Institución y cultura. Obras II*, Barcelona, España.
- Foucault, Michel (2012) *“Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión”* 2º Edición. 3º reimp. Buenos Aires. Editorial Siglo XXI.
- Foucault, Michel (2014) *“El poder, una bestia magnífica: sobre el poder, la prisión y la vida”* 4º Edición. Buenos Aires. Editorial Siglo XXI.
- Foucault, Michel (2014) *“El poder, una bestia magnífica: sobre el poder, la prisión y la vida”* 4º Edición. Buenos Aires. Siglo XXI.
- Frederic, Sabina (2009) *“En torno a la vocación policial y el uso de la fuerza pública: identidad y profesionalización en la policía de la provincia de Buenos Aires.”* En Bohoslavky, Ernesto, Caimari, Lila y Schettini, Cristiana (org) *“La policía en perspectiva histórica Argentina y Brasil (del siglo XIX a la actualidad)”* Buenos Aires.

Frederic, Sabina (2012) “*¿Militares, asalariados o trabajadores? Moral y emoción en un conflicto gremial de la Gendarmería Nacional Argentina*” DILEMAS: Revista de Estudios de Conflicto e Controle Social - Vol. 8 - no 3 - JUL/AGO/SET 2015 - pp. 529-557. Disponible en

<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/09/doctrina41918.pdf>

Galar, Santiago (2017) “*Entre el cuartel y la calle: protestas policiales en la provincia de Buenos Aires desde el registro de la acción pública (2008-2017)*” en Anuario de la Facultad de Ciencias Humanas. Diciembre 2017. Buenos Aires.

Galar, Santiago (2017) “*Uno está luchando para que se reconozca el derecho del trabajador*”. *Hacia una caracterización de la red de colectivos y referentes activistas vinculados a la Policía de la provincia de Buenos Aires y la Policía Federal Argentina en la región metropolitana*” En Primeras Jornadas de Estudios Sociales sobre Delito, Violencia y Policía La seguridad en cuestión / La Plata y Quilmes, 20 y 21 de abril de 2017

Galeano, Diego (2007) “*En nombre de la seguridad: Lecturas sobre policía y formación estatal*” en Memorias Académicas FhACE N° 4, pp 102-125.

Garriga Zucal Y Maglia (2018) “*¿Qué es un policía? Un estudio sobre las representaciones del trabajo policial*” en Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt – Conicet) ISSN 1514-6871 Santiago del Estero PP 15-31

Hathazy, Paul (2017) “*Encantando la burocracia: Sacrificio, violencia simbólica y (re)producción de la autoridad carismática en un aparato policial*” en Garriga Zucal, José (comp.) Sobre el sacrificio, heroísmo y la violencia: aportes para comprender las lógicas de acción en las fuerzas de seguridad. Ed Octubre. 2017 Buenos Aires

Kaminsky y Varela (2001) “*Grupo Objeto y Grupo Sujeto*”. Laboratorio de Análisis Institucional. Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires

Kaminsky, G. Galeano, D. (2011) “*Mirada (de) uniforme: Historia y crítica de la razón policial*” Universidad Nacional de Río Negro Editorial Teseo. Buenos Aires.

Kaminsky, Gregorio (1990) “*Sagas Institucionales*” Editorial Lugar, Buenos Aires.

La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/politica/la-situacion-de-los-reclamos-salariales-de-las-policias-provincia-por-provincia-nid1645643/>

Monjadert, Dominique (2010) *“Lo que hace la policía, sociología de la fuerza pública”* Ed. Prometeo Libros, Buenos Aires.

Neffa, J.C (1998) *“Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT)”*. Disponible en www.vocesenelfenix.com . p 6-17

Osse, Anneke (2007) *“Entender la labor policial. Recursos para activistas de derechos humanos”*. Ed. Amnistía Internacional (EDAI) España

Pérez, Pilar (2016) *“Hacer la policía” en los márgenes estatales: la violencia en la producción del espacio social en Norpatagonia*”, en V Jornadas Nacionales de Historia Social, La Falda, 13,14 y 15 de mayo, 2016.

Pérez, Pilar. (2018) *“Haciendo las policías en Patagonia Central (1884-1950): proyectos, practicas y experiencias en la producción del espacio social”*. En Justicia, seguridad y castigo: concepciones y prácticas cotidianas en Patagonia (1884-1955) de Casullo, F, Moroni, M y Carrizo G. Ed. Pro historia. Rosario 2018.

Rafart, Gabriel (2008) *“Tiempos de violencia en la Patagonia. Bandidos, policías y jueces (1890-1940)”*. 1º edición. Ed Prometeo Buenos Aires 2008.

Rodríguez Alzueta, Esteban (2016) *“La máquina de la Inseguridad”* 1º edición Ed. EME Estructura mental de las estrellas. 2016.

Rodríguez Games, Esteban (2021) Clase virtual del Seminario de Posgrado Condiciones laborales en Instituciones policiales y penitenciarias. 2021.

Sirimarco, Mariana (2006) *“Corporalidades. Producción (y replicación) del cuerpo legítimo en el proceso de construcción del sujeto policial”* Cuadernos de Antropología Social N° 24 UBA-ISSN 0327-3776. Buenos Aires.

Sorbera, Pedro (2017) *“Reflexión sobre la crisis policial de Diciembre de 2013 en Córdoba y las intervenciones para superarla”* ponencia expone los avances del Trabajo Final de Grado para finalizar la Lic. En Ciencia Política, y reúne los esfuerzos de investigación en el marco del Grupo de Investigación “Políticas de seguridad y prácticas policiales en la provincia de Córdoba (2007-2015)” dirigido por la Dra. Patricia Scarponetti y co-dirigido por la Mgter. Mariana Carbajo

Suarez, Graciela (2013) *“La sección “orden social” de la Policía de Río Negro (Argentina) Que se vigila, como se registra, a quienes se reprime. 1931-1944”* Universidad Nacional del Comahue en la Revista de Estudios Interdisciplinarios de América Latina. Vol. 24 N° 2

Tiscornia, Sofía. (1999) *“Entre el imperio del Estado de policía y los límites del derecho”* Centro de Estudio Legales y Sociales CELS: Derechos Humanos en la Argentina. Informe anual, enero- diciembre 1998. EUDEBA. Buenos Aires 1999.

Ugolini, A. (2009) *“La policía no es una fábrica’: Usos y representaciones del tiempo en la configuración del oficio policial”* [en línea]. Tesis de licenciatura en Sociología, UNLP FAHCE. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.522/te.522.pdf>

Varela, Cristián, (2004) *“La entrada al terreno institucional”*, Tramas, N° 20, 2004, Ed. Universidad Autónoma de México, ISSN 0188-9373.

Vázquez Roberto, O’toole Francisco, Cope Héctor y Trujillo René (s/d) *“Policía: una institución a su servicio”*

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, Magdalena (2021) “Encuesta: estudio sobre las condiciones laborales y protestas policiales (2013-2020). Policía de Río Negro”.

Decreto Nacional 297/2020 – DECNU -2020-297-APM-PTE

Decreto Nacional 297/2020 DECNU 2020 297 APM- PTE

Decretos 242/11 – 292/13. Provincia de Río Negro. 2020

Diario Río Negro (2008) “Aspirantes a policía solidarios” *Diario Río Negro*. Disponible en <https://www.rionegro.com.ar/aspirantes-a-policia-solidarios-HHHRN2008523162003/>

Diario Río Negro (2014) “El monóxido mató a dos policías en Beltrán” *Diario Río Negro*. Disponible en https://www.rionegro.com.ar/el-monoxido-mato-a-dos-policias-en-beltran-GORN_4721487/

Documento institucional de la policía de Río Negro (2015) “Conformación de la institución policial rionegrina”.

Documento provincial (2014) Acta acuerdo provincial con representantes de los trabajadores y las trabajadoras policiales y autoridades gubernamentales. Cipolletti 18 de febrero de 2014.

Documentos institucionales (2020) “Ordenes del día”. Meses septiembre, octubre, noviembre.

Infobae (2020) “El reclamo de la Policía Bonaerense se trasladó al interior del país con protestas de las fuerzas de siete provincias” *Infobae*. Disponible en <https://www.infobae.com/sociedad/policiales/2020/09/09/el-reclamo-de-la-policia-bonaerense-se-traslado-al-interior-del-pais-con-protestas-de-las-fuerzas-de-siete-provincias/>

La Mañana de Cipolletti (2022) “Vecinos cerraron uno de los ingresos al Manzanar, cansados de los robos” *La Mañana de Cipolletti*. Disponible en <https://www.lmcipolletti.com/vecinos-cerraron-uno-los-ingresos-al-manzanar-cansados-los-robos-n909241>

La Nación. (2013) “Provincia por provincia, los reclamos salariales de la policía”. *La Nación*. Disponible en <https://www.lanacion.com.ar/politica/la-situacion-de-los-reclamos-salariales-de-las-policias-provincia-por-provincia-nid1645643/>

Ley N° 19.587 (1972) Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Ley N° 5184 “Ley Orgánica De La Policía De La Provincia De Río Negro”
publicación: Supl B.O.P. n° 5524 - 29 de diciembre de 2016

Ley N° 679/94 Reglamento disciplinario. Policía de Río Negro

Policía de Río Negro (2022). “Policía tuvo una activa participación en el Día de las Infancias en General Roca”. *Policía de Río Negro*. Disponible en <https://policia.rionegro.gov.ar/2022/08/policia-tuvo-una-activa-participacion-en-el-dia-de-las-infancias-en-general-roca/>

Policía de Río Negro. “Reseña de la historia de la policía de Río Negro”

Wainfeld, M. “Todo tiene sus raíces” *Página 12*. Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-235203-2013-12-08.html>