

Alvarado, Magdalena de los Angeles. (2022) “Condiciones laborales en la institución policial rionegrina”.

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de Río Negro. Sede Alto Valle.

Licenciatura en Criminología y Ciencias Forenses.

Email: alvaradomagdalena0@gmail.com

CONDICIONES LABORALES EN LA INSTITUCIÓN POLICIAL RIONEGRINA

Por **Alvarado, Magdalena de los Angeles**.¹

RESUMEN

El presente trabajo consiste en dar cuenta de las problemáticas operativas e internas que dan cuenta de las condiciones laborales, en las que se encuentran los trabajadores y las trabajadoras policiales de la provincia de Río Negro. Teniendo en cuenta la encuesta realizada en 2021 titulada “Estudio sobre las condiciones laborales y reclamos policiales 2013-2020” se analizaron ejes como: elementos de seguridad, higiene laboral y bienestar policial, sistema de turnos laborales, acceso a la salud, remuneración, representatividad, relaciones interpersonales y comunicación. Éstos en palabras de los trabajadores y las trabajadoras policiales, han sido problemáticas representan conflictividades internas, en base a la vulneración de los derechos laborales ha tenido como consecuencia más próxima los reclamos policiales de los años 2013 y 2020.

PALABRAS CLAVES: Derechos – Policía – Conflicto – Factores laborales – Reclamos

¹ Estudiante avanzada de la Licenciatura en Criminología y Ciencias Forenses (UNRN) Integrante de la cátedra “Delito y medios de comunicación” en la Universidad Nacional de Río Negro. Especialista en análisis e investigación de homicidios. Miembro del Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica PI UNRN “Archivos y Narrativas de la Nor-Patagonia. Producción, circulación y efectos de relatos constituyentes y subalternos”.

1. INTRODUCCIÓN

Desde su conformación las instituciones policiales, se han visto desprovistas en materia de condiciones laborales estables y reguladas. Ante esta situación de “precariedad de medios materiales y la escasez de personal (...), la falta de idoneidad de muchos funcionarios policiales encargados de realizar la primera instrucción, agravaron los problemas” (Rafart, 2008, p 144).

Esto acrecentaba el malestar de los funcionarios policiales debido a los bajos salarios en comparación con otros trabajadores estatales.

Por otro lado, las condiciones materiales con las que tenían que llevar a cabo su función de territorialidad, eran escasas. Como por ejemplo “las distancias que sus agentes deben abarcar del territorio demandan medios de comunicación así como de transporte” (Pérez, 2016, p 9).

Cuestiones que no se acondicionaron o proporcionaban desde el Estado. Como así también 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.

En consonancia se deben considerar las voces de los trabajadores y las trabajadoras policiales. con este fin, realizaremos las mismas extraídas de la encuesta denominada “Estudio sobre las condiciones laborales y reclamos policiales 2013-2020” del año 2021. A partir de los resultados obtenidos donde se podrá visualizar cuales 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 como ciertas vulneraciones laborales, generan un malestar generalizado que rompe con los estándares de disciplinamiento policial. esto conlleva a dirimir conflictividades internas que implican pensarse desde una óptica de derechos.

2. DESARROLLO

2.1 CONDICIONES LABORALES POLICÍA DE RIO NEGRO.

La Ley Orgánica de Territorios Nacionales, Numero 1532/1884 es el puntapié de las gestiones institucionalizadas de las policías territoriales. Es decir, se pretende “disciplinar a las fuerzas policiales, pero 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.

Este contexto de delimitaciones de funciones, se define como el “hacer la policía” concepto que aborda Pilar Pérez (2016) definiéndolo como “Hacer la policía se utiliza para describir las labores, recorridos, obligaciones, controles, persecuciones, trayectorias, registros, que efectúa tanto la agencia militar como la incipiente policial en los territorios (...)” en concreto “hacer la policía” garantiza el avance territorial con el fin de salvaguardar el orden, la propiedad privada y las personas.

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

Es así que, 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 mucho 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) como así también 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) el cual describe las condiciones laborales en las que llevaba a cabo su labor policial; escribe:

“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 pacifico de las actividades sociales”. (Prologo del autor)

La falta de herramientas para el trabajo policial, 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.

Otro eje que describe Álvarez y que es enumerado en el texto de Pérez (2016) es la comparación entre los trabajadores policiales y demás trabajadores estatales, refiere al acceso a derechos laborales, como la jornada de ocho horas y el descanso dominical, derechos que 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 lleva a dos cuestiones; una es que se suplían las necesidades con la “colaboración” de particulares con los que después existen relaciones de dependencia. En segundo lugar, es que las respuestas a los reclamos policiales no abordaban demandas concretas de estos, sino que incrementaban puesta en marcha de otras fuerzas especiales (p.e policía fronteriza, gendarmería nacional, entre otras) que reemplazaban el trabajo policial. Por último en la primera mitad del siglo XX se observa el aumento de tareas a las policías; que de nuevo, constituye un cansancio por parte del trabajador policial y por otro, los saca de su función concreta.

Otra comparación que se rastrea es entre trabajadores policiales y ciudadanía, desde la visión de los Oficiales Vásquez, O’toole, Cope y Trujillo (c.1980) los cuales describen que el personal policial puede ser igual que otra persona, la cual tiene 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 en cierto punto, desintegrarse del sujeto policial, lo que contribuye claramente a la reproducción del discurso institucional, que considera la romantización de la precarización laboral y la convierte en narrativas de vocación, sacrificio y heroísmo policial. Esa precarización que inicia al mismo tiempo que se crea la institución, y que ha sido eje de reclamos implícitos o explícito de los trabajadores policiales y que en la actualidad siguen vigentes.

2.2 FACTORES DE TRABAJO EN LA POLICÍA DE RÍO NEGRO.

Las condiciones laborales han sido uno de los ejes rectores de los reclamos policiales, en la provincia rionegrina. Es por consiguiente que, es necesario la realización de un sondeo, con el fin de dar a conocer las diversas perspectivas, acerca de los factores constituyentes del trabajo policial.

La encuesta online realizada en el año 2021, estuvo dirigida a trabajadoras y trabajadores policiales, en condición de actividad o en situación de retiro de la institución. La misma tuvo carácter anónimo y voluntaria. Esto arrojó como resultado la participación de 78 (setenta y ocho) personas pertenecientes a la institución rionegrina. Los datos revelan una multiplicidad de relatos, relacionados a las condiciones laborales, en las que se encuentran trabajando en la actualidad.

Teniendo en consideración lo antes expuesto, es menester definir ¿Qué entendemos por condiciones laborales?

Las condiciones laborales entendidas desde la perspectiva de CyMAT 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 1998:14). Mediante esta aproximación, se pueden desarrollar los factores en relación al trabajo policial y como 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, para lograr visualizar las condiciones laborales en la institución policial rionegrina:

2.2.1 Elementos de seguridad.

Los elementos de seguridad refieren a las herramientas de protección personal, como lo son los chalecos antibalas, como así también aquellos elementos adicionales que son necesarios para realizar el trabajo de forma segura. El estado de los móviles policiales también se considera un elemento de seguridad, ya que las trabajadoras y los trabajadores policiales que realizan tareas de prevención, los utilizan en urgencias y en recorridos diarios, para lo cual es menester que se encuentren en buen estado.

Teniendo en cuenta estas cuestiones, las participantes y los participantes de la encuesta 2021, describieron:

“No se cuenta con equipos de comunicación, móviles en condiciones, tenemos chalecos vencidos” (Suboficial de la Policía de Río Negro, con 8 años de servicio)

“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” (Suboficial de la Policía de Río Negro, con 11 años de servicio).

“Los chalecos vencidos en muchísimos casos” (Suboficial de la Policía de Río Negro, con 28 años de servicio)

De acuerdo a las opiniones vertidas por las trabajadoras y los trabajadores policiales, no se cuenta con las condiciones básicas de seguridad para realizar su

función de prevención en las calles, 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 la 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.” (Fuente del Diario Río Negro, Octubre 2014)²

Este caso visualiza el riesgo que implica tener móviles policiales en malas condiciones, según la Ley Nº 19.587, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo del año 1972 todo empleador, en este caso la Jefatura de Policía, debe poner en práctica todas las medidas de seguridad para proteger la vida y la integridad de sus trabajadores, algo que no se realiza de manera periódica y tiene consecuencias graves como la muerte de dos trabajadores policiales.

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, ¿se les puede exigir a los trabajadores y a las trabajadoras policiales

² 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/

responder de manera rápida ante cualquier conflictividad, no teniendo los medios adecuados para efectuar su trabajo? Ningún trabajador/ trabajadora policial desea trabajar en estas condiciones. Por ejemplo, según nuestros interlocutores; cada vez son menos la cantidad de policías que solicitan ser choferes de móviles, no quieren arriesgar a que el móvil policial se rompa en plena guardia. En este caso, son sancionados o sancionadas por “no cuidar” los elementos que son propiedad del Estado, y deberán pagar los arreglos correspondientes.

La sanción administrativa esta descripta y establecida por medio del Reglamento del Régimen Disciplinario Policial 1994, en el apartado de “Faltas al patrimonio”. Cuando en realidad es el propio Estado o Jefatura de Policía, la que debe velar por las condiciones de movilidad y seguridad del personal a cargo.

2.2.2 Higiene laboral y bienestar.

La higiene laboral y bienestar corresponde al estado de las unidades policiales, en cuanto a su infraestructura, sectorización de las mismas, suministro de agua potable, gas, luz; provisión de elementos de limpieza.

La infraestructura de las unidades policiales, llámese comisaria, 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” (Oficial de la Policía de Río Negro, 5 años de servicio)

“Dos baños para más de 30 empleados” (Suboficial femenino, 10 años de servicio)

“Las unidades muy descuidadas compartidos el baño con los detenidos” (Suboficial masculino, 8 años de servicio)

La sectorización de oficinas, lugares de descanso, baños, celdas y demás apartados en muchas ocasiones carece de las comodidades mínimas, debido a la

falta de inversión en infraestructura de las sedes policiales. Un problema habitual, es no contar con baños para el personal femenino y otro para el personal masculino, como así también un baño para las personas que se encuentran detenidas.

En relación al suministro de agua potable, gas y luz, se convierte en un problema en las unidades alejadas de la ciudad, son en aquellas donde las trabajadoras y los trabajadores policiales deben realizar gestiones para lograr tener estos suministros, de la misma manera ocurre con los elementos de limpieza.

Los elementos de limpieza escasean en las unidades policiales, lo que dificulta gravemente el mantenimiento y la higiene del lugar, en ocasiones la ciudadanía o comerciantes de las zonas aledañas donan elementos de limpieza a las unidades policiales, estos son divididos para que se cubran todas las guardias y así mantener la limpieza.

2.2.3 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 fábrica³, 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

³ Entrevista de Ugolini con un trabajador policial y su representación sobre el tiempo laboral “- La policía no es una fábrica, si tenés la guardia llena de gente te quedas, acá no suena una campana y te podes ir porque termino tu turno” (Teniente 1º Octavio)

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 (...)” (Oficial de la policía de Río Negro, 2 años de servicio)

Su tiempo se organiza dependiendo de la función/actividad que se está realizando, si bien esta establecido un régimen de guardias para cada grupo de policías, estos si no han terminado las diligencias que están realizando, no se pueden retirar del servicio, es por ello que el tiempo policial se estructura en base a la incertidumbre.

Por otro lado como se describió en el capítulo 2, el estado policial es permanente y corresponde tanto aquellos policías en actividad como al personal en situación de retiro o jubilado y también reviste al personal en horario de trabajo como en horario de franco, la intervención ante un posible hecho delictivo es contemplada en esta condición.

En cuanto a la función policial de garantizar la seguridad, vista en el capítulo 1, la institución policial debe establecer “un sistema rotativo de servicio que cubra las veinticuatro horas y los trescientos sesenta y cinco días del año” (Decreto Nº 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).

Sin embargo se observa que este sistema de horario no se cumple en los horarios de las guardias policiales, ya que 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 cambio en relación al horario depende del Comando Superior de la Policía (art 2, Decreto 242-2011).

En la misma línea 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 irracional 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 en esta última contempla que los cambios no deben perjudicar al trabajador o a la trabajadora, accionar que dentro de la institución policial no se regula, no contemplándose un horario de descanso para el trabajador y trabajadora policial, perjudicando la organización de su vida privada.

Adicionalmente se establece en el mismo decreto “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, es decir, que cada jefe de unidad policial evalúa que sistema de guardias implementar, que días asignar un servicio extraordinario. Es importante también aclarar que todos estos horarios están contemplados en las legislaciones policiales, como así 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, si bien son optativos, los policías y las policías buscan realizar la mayor cantidad de adicionales para progresar económicamente.

2.2.4 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 se le consulto acerca de esta problemática a las trabajadoras y los trabajadores policiales, en su mayoría

recalaron que la atención psicológica es importante, pero no acceden a ella. Más bien hacen uso de esta atención solo para los ascensos de jerarquía “psicológicos solo para los ascensos no para ayudar al personal policial” (Personal Suboficial). Otro trabajador policial complementa “tuve 2 o 3 asesoramientos psicológicos en 17 años de servicio”. Lo que vislumbra que los controles de asistencia psicológica son nulos en periodos que no configuren tiempos de relevamiento de personal apto para el ascenso.

Otra cuestión asociada al asesoramiento psicológico es que 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 fin 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.

Por otro lado, implica que el trabajador y la trabajadora policial no puedan cumplir las mismas funciones policiales, y pase a tener “tareas adecuadas”. Por ende, no pueda realizar adicionales debido a la condición en la que se encuentra. Por último si el personal tiene recomendada una licencia psicológica y esta 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.

Otro ítem importante es el funcionamiento de la obra social, los seguros de vida y la ART. Primeramente el funcionamiento de la obra social, en el caso de la policía de Río Negro y el resto de los trabajadores estatales, 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. Su funcionamiento del mismo es criticado por sus asociados y asociadas; debido a los cobros extras por acceder a la atención médica y que luego no son

reintegrados como establece el estatuto. Asimismo, la escases 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 iross 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. Aun teniendo el certificado de discapacidad. Y solamente te aprueban dos certificados para comprar remedios por mes.” (Trabajadora policial) en ambos casos se remiten a la ineficiencia del sistema de la obra social, y también a la vulneración de su derecho a la salud.

En segundo lugar, se encuentran 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, el cual cubre situaciones de fallecimiento, incapacidad total y/o permanente e incapacidad parcial, estas últimas son cubiertas por el seguro cuando se está en actividad, no en los casos de personal jubilado o retirado. Y la ART Horizonte correspondiente a la ley 24.557 de Riesgo de trabajo debe brindar asistencia en su totalidad al trabajador y a la trabajadora policial.

Por último el sistema de licencias se encuentra estipulado en el decreto N° 488-73 de la Policía de Río Negro dictamina que existen; 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). En muchas ocasiones “los agentes prefieren no usar los permisos, suponiendo que les serán denegados, temiendo ser recargados o suspendidos en modo de castigo” (Ugolini, p. 80).

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. Por otro lado, 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 atención familiar enfermo pro más de 30 días continuos o discontinuos” la inhabilitación para ascender de grado jerárquico implica interrumpir el curso de la carrera policial, 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, dejando de lado las aptitudes y conocimientos. Si bien estas inhabilitaciones se pueden apelar, el trámite jerárquico-burocrático en la mayoría de los casos no es contemplado.

2.2.5 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, como: zona desfavorable (40%), antigüedad (1%), tiempo mínimo en la institución, bonificación por títulos universitarios o secundarios (25% - 3%), el riesgo profesional (30%), la dedicación exclusiva (20%), por interinato, suplementos por traslado (50%), vivienda (depende de la reglamentación) y vestimenta (\$2.000). 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 relación a los salarios, los trabajadores y las trabajadoras estatales, siempre han llevado a cabo reclamos por medio de sus representantes de los sindicatos; sin embargo los trabajadores y las trabajadoras policiales no cuentan con este recurso. “No tenemos derecho a reclamar. Uno se calla la boca, respira y recuerda que es la profesión que eligió y continuamos” señalando la actitud de subordinación y disciplinamiento al cual están organizados internamente; lo que permite una 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 mas 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 Activo, 18 años de servicio).

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.

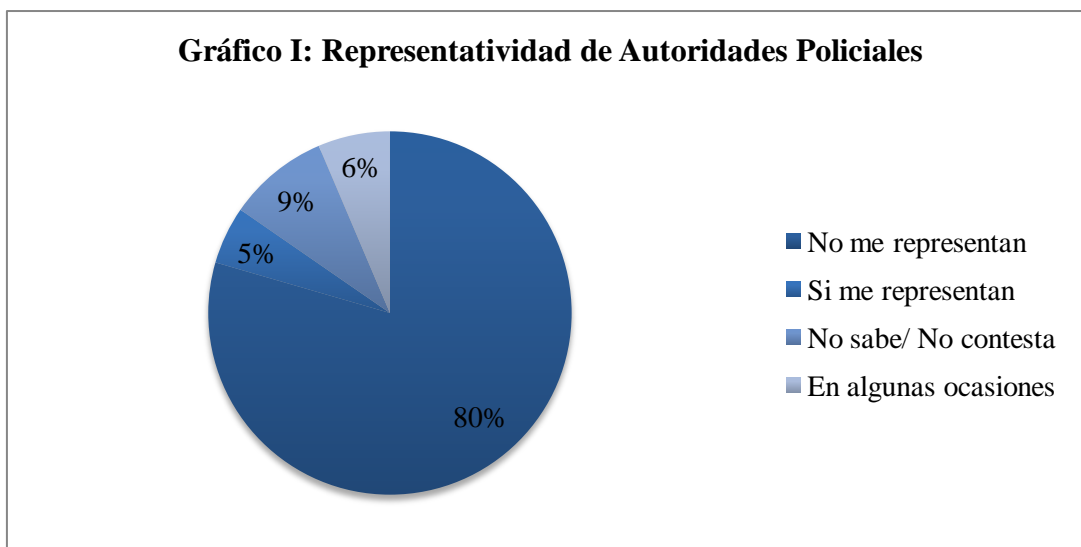
Las horas de recargo a trabajadores y trabajadoras de la institución, implican que éstas deban complementarse a sus horas de servicio y servicio adicional. La realización de horas de recargo significa un total de 6 (seis) horas mínimas por

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. es por ello que, la remuneración es uno de los ítems principales en los reclamos policiales rionegrinos.

2.2.6 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 la imagen de representatividad que tienen los jefes policiales en su mayoría varones, entre el personal subalterno, se consulto en la encuesta ¿Se siente representado por los mandos superiores para definir las condiciones laborales y resolución de conflictos internos?



Como se observa en el grafico XII; 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% si 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)

En conclusión, los trabajadores y las trabajadoras policiales, no ven reflejado en los jefes policiales, representantes de sus intereses, tanto para gestionar buenas condiciones laborales, como para intervenir y solucionar conflictividades internas. Esta situación genera un debilitamiento en las relaciones interpersonales entre las trabajadoras y trabajadores policiales, debido a la falta de confianza y organización que permitan la resolución de problemas relacionados a las condiciones laborales, como así también aquellas problemáticas internas, causadas por abusos de autoridad, vejámenes y demás vulneraciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras policiales.

Por último, y 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:

2.2.7 Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales implican el carácter social del trabajador y la trabajadora policial, es decir que relaciones se establecen con jefes, compañeros y subordinados.

Las relaciones interpersonales que se establecen en las unidades policiales, dependen del grado de superioridad jerárquica, antigüedad y el cargo que se esté ejerciendo.

La Ley Nº 679-2009 Ley de personal policial de la provincia de Río Negro prevé:

Artículo Nº 20: superioridad jerárquica, es la que tiene un policía con respecto a otro por haber alcanzado un grado más elevado a escala jerárquica.

Artículo Nº 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 Nº 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 van a basarse en la lógica del respeto y disciplinamiento de parte del suboficial a su superior. Cualquier situación que no concuerde con esta lógica policial, el superior a cargo determina una sanción disciplinadora hacia el subordinado.

Entonces; 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 así también el número de personal afectado e interviniente.

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

El siguiente cuadro contempla los ejemplos acerca de las faltas disciplinarias en base al reglamento disciplinario de la policía de Río Negro.

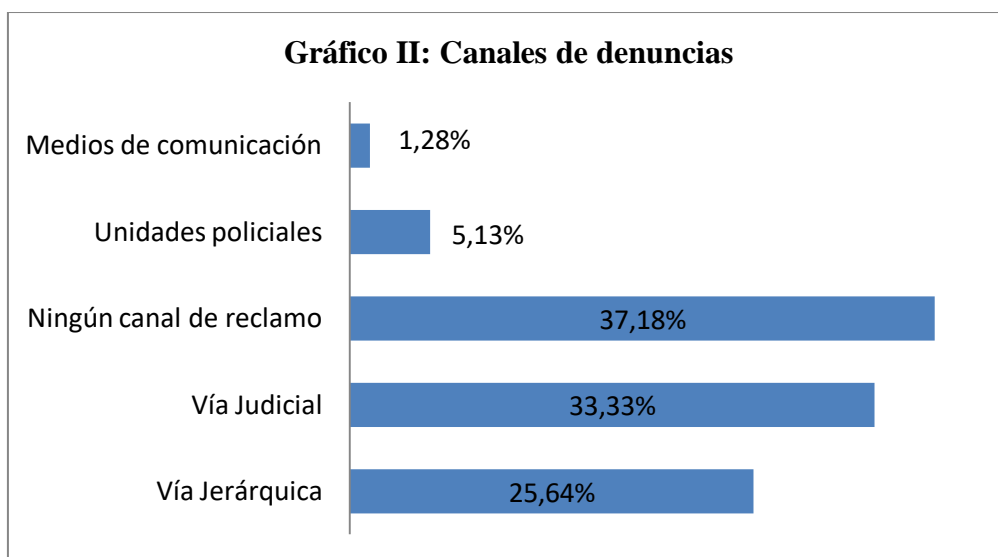
Tabla Nº I: Sistema de clasificación de faltas disciplinarias

Faltas relativas a: Nivel de gravedad:	Faltas relativas al mando	Faltas relativas a la disciplina
Faltas Leves	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.	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	No reprimir faltas y transgresiones. Uso arbitrario de los poderes disciplinarios. Calificar injustamente a un subalterno.	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	Infundir a los subalternos desaliento o malestar. Vejámenes físicos, morales y psíquicos al personal a cargo.	Injurias a superiores o compañeros, compañeras. Negarse a cumplir una orden.

Las faltas que se sancionan dependiendo de los niveles de gravedad, en su mayoría se basan en el ejercicio del poder disciplinario y en la resistencia al mismo, como así también en los valores morales que comprenden los discursos institucionales y que representan al “buen policía” dentro y afuera de la institución. Es por ello que, las relaciones interpersonales son rígidas, establecidas mediante el orden y en muchas ocasiones el miedo infundado en el disciplinamiento policial.

2.2.8 Comunicación.

La comunicación se refiere a la forma de expresar las ideas y reclamos internos dentro de la institución policial, lo que se denomina “canales de denuncias”, es importante establecer parámetros acerca de los canales dispuestos dentro de la institución, de forma que el trabajador y la trabajadora puedan gestionar denuncias o reclamos acerca de temáticas que afectan de manera individual o grupal. Cuando se les consulto ¿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% considero que no existen canales de denuncia dentro de la Institución policial. El 33,33% expreso que ante una injusticia recurriría a la vía judicial. El 25,64% afirmo que el medio de reclamo es por vía jerárquica o a través de las unidades policiales, siendo este un 5,13%. Por último se encuentran los medios de comunicación como mecanismo de denuncia externa.



En las reglamentaciones policiales, no se encontró explícitamente definidos los canales de comunicación o de denuncia. Sin embargo se establecen ciertas conductas de denuncia como faltas del personal hacia la disciplina y la ética policial (Reglamento del Régimen Disciplinario 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”.

Por medio de estas reglamentaciones, se puede concluir que se le prohíbe o limita – dependiendo la gravedad del accionar - realizar reclamos o denuncias vinculadas con el mal obrar de compañeros, compañeras y jefes policiales. En segundo lugar, se reglamenta que la única vía de denuncia o reclamo es por medio de los mandos jerárquicos, que en mucho de los casos, no dan lugar a que siga curso la solicitud del personal. En tercer lugar, 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.

2.3 Conflictividades y condiciones laborales

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

Cuando el disciplinamiento, tiene éxito en las filas policiales, escuchamos relatos en torno a la vocación, al sacrificio del trabajo policial, pero estos no constituyen un reclamo, sino que construyen una idealización, un romanticismo de la explotación laboral. El trabajar horas extras que no son pagadas, el estar dispuesto a cambios rotativos de horarios y de destinos laborales, no forma parte de una vocación, sino de un exceso de regulaciones laborales, que perjudican de manera directa a la trabajadora y al trabajador policial.

La no laborización de 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 donde “clasificar las cosas supone alinearlas en grupos distantes los unos de los otros, separados por líneas de demarcación netamente determinadas” (1971:14) rol que cumple la institución policial, desde el ingreso, la formación y la carrera policial, transforma al “ciudadano/ciudadana” a “efectivo policial”, delimitando de forma concreta ciertos estándares que deben cumplirse para lograr efectivizar el proceso de distanciamiento con el resto de la sociedad. Lo que se entreteje y no se da a conocer es que, definirse como integrante de las filas policiales, deja sin efecto ciertos derechos del trabajador y trabajadora estatal.

Es decir, que 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), por lo tanto la obediencia o subordinación limita las resistencias que se podrían engendrar en las filas policiales. Por otro lado, Foucault (2014) explica que en

una relación de poder, existen posibilidades de resistencias reales, donde el que ejerce el poder tratara 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.

Sin embargo, cuando existen tantas fallas institucionales, relacionadas con la vulneración de derechos de los trabajadores y las trabajadoras policiales, la resultante a la falta de respuestas, son los reclamos policiales, los cuales en la provincia de Río Negro, estuvieron en consonancia con las demás policías provinciales, sucesos que introducen al debate de esta investigación.

3. CONCLUSIÓN

Las instituciones policiales revisten un carácter conservador en torno al acceso a derechos laborales. El reclamo colectivo está prohibido desde el disciplinamiento policial. La vulneración de acceso a derechos laborales, implica que los trabajadores y las trabajadoras policiales sean sometidos a condiciones laborales precarias. Esto representa constantes conflictividades en torno al trabajo policial y la sociedad. Pero también vimos que reviste malestar entre las personas que transitan la institución policial. Como consecuencia de estas prohibiciones explícitas, se dieron los reclamos en los años 2013 y 2020 en el marco de conflictividades en el resto de las instituciones policiales del país. Es por ello que, debemos repensar las funciones policiales y cuáles son los factores que influyen en tal labor y si el acceso a derechos laborales, mejoraría las condiciones laborales del sector policial.

4. BIBLIOGRAFÍA

- Abrajan Castro, M.G.; Contreras Padilla, J.M; Montoya Ramírez, S. (2009) “Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa” Enseñanza e investigación en Psicología, vol. 14, núm. 1, enero –junio 2009. Pp105-118. México.

- 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.
- Durkheim, Emile y Mauss, Marcel (1971) “De ciertas formas primitivas de clasificación” En Institución y cultura. Obras II, Barcelona, España.
- Fair, Hernán. (2009) “la década menemista: luces y sombras” Universidad de Buenos Aires. HAOL N° 19 pp. 53-63. Buenos Aires
- Foucault, Michel (2012) “Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión” 2ª Edición. 3ª reimp. Buenos Aires. Editorial Siglo XXI.
- Foucault, Michel (2014) “El poder, una bestia magnífica: sobre el poder, la prisión y la vida” 4ª Edición. Buenos Aires. Editorial Siglo XXI.
- Graneros, Graciela (2018) “Estrés laboral en personal policial con turnos rotativos y fijos”.
- Linares Olivas O.L; Maldonado Rivera, C.F; Gutiérrez Martínez, R.E (2018) “Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales” Revista Interamericana de Psicología Ocupacional VOL. 37 N° 1. Enero – junio 2018. Colombia
- Ministerio de Cultura Argentina (2021) “El decálogo de los derechos del trabajador de 1947” entrevista a Florencia Plomer. Disponible en <https://www.cultura.gob.ar/el-decalogo-de-los-derechos-de-los-trabajadores-de-1947-10159/>
- Neffa, J.C (1998) “Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Disponible en www.vocesenelfenix.com . p 6-17
- 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.

- Rafart, Gabriel (2008) “Tiempos de violencia en la Patagonia. Bandidos, policías y jueces (1890-1940)”. 1º edición. Ed Prometeo Buenos Aires 2008.
- Santarcángelo J. – Schorr, M. (2001) “Dinámica laboral en la Argentina durante los años noventa: desocupación, precarización de las condiciones de trabajo y creciente inequidad distributiva” Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Vázquez Roberto, O’toole Francisco, Cope Héctor y Trujillo René (s/d) “Policía: una institución a su servicio”