

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

BIBLIOTECA



PROCESO DE DIGITALIZACIÓN DEL FONDO BIBLIOGRÁFICO DE LA BIBLIOTECA DE DERECHO

GESTION 2017

Nota importante para el usuario:

“Todo tipo de reproducción del presente documento siempre hacer mención de la fuente del autor y del repositorio digital para evitar cuestiones legales sobre el delito de plagio y/o piratería”.

La dirección de la Biblioteca



UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO



**Hacer Cumplir y ampliar los derechos sociales, laborales y
económicos de los policías**

POSTULANTE: Rojas Quisbert, Elsa

LA PAZ - BOLIVIA.

2005

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la vida que me ha regalado y, por la paz interior que he encontrado a acercarme a él.

A mis adorados hijos R. Darío y Claudia S. R. , por ser la luz de mi vida.

A mis padres Mario y Paulina, por su apoyo incondicional.

A mis hermanos y amigos.

A mis docentes, por las sabias enseñanzas y principios de ética, impartidos en aulas

A mi querida Facultad de Derecho, por acogerme y darme la oportunidad de culminar mi profesión.

INDICE

	Pág.
Introducción.....	1

CAPÍTULO I

1. Enunciado del Tema.....	7
2. Identificación del Problema.....	7
3. Problematización.....	7
4. Delimitación del Tema de la Tesis.....	7
4. 1. Delimitación Temática.....	7
4. 2. Delimitación Temporal.....	8
4. 3. Delimitación Espacial.....	8
5. Fundamentación e Importancia del Tema de la Tesis.....	8
6. Objetivos del Tema de la Tesis.....	9
6. 1. Objetivos Generales.....	9
6. 2. Objetivos Específicos.....	9
7. Marco de Referencia.....	9
7. 1. Histórico.....	9
7. 2. Marco Teórico.....	12
7. 3. Marco Conceptual.....	12
7. 4. Marco Jurídico.....	13
8. Hipótesis del Trabajo.....	13
8. 1. Variables.....	13
8. 1. 1. Independiente.....	13
8. 1. 2. Dependiente.....	14

8. 2. Unidades de Análisis.....	15
8. 2. 1. Factores Económicos.....	15
8. 2. 2. Factores Políticos.....	16
8. 2. 3. Factores Institucionales.....	16
8. 3. Nexo Lógico.....	16
9. Métodos.....	17
9. 1. Métodos Generales.....	17
9. 2. Métodos Específicos.....	17

CAPÍTULO II

2. 1. Concepto de Derechos Sociales.....	18
a) Derecho a la Seguridad Social.....	18
b) Protección a la Familia, Matrimonio, Maternidad, Infancia y Adolescencia.....	20
c) Derecho a la Protección de la Salud.....	20
2. 2. Teoría Sistemática del Derecho Social.....	21
2. 3. Política Social.....	21
2. 4. Concepto del Trabajo, Según la Doctrina.....	22
2. 5. Derecho Universal Común del Trabajo.....	24
2. 5. 1. El Derecho del Trabajo en el Plano Mundial; Internacionalización de sus Normas.....	24
2. 5. 2. La Internacionalización del Derecho Laboral pretende que sus Normas Básicas Revistan Carácter Mundial	24
2. 5. 3. Fundamentos y Causas de la Universalidad Laboral....	25
2. 5. 4. La Fatiga.....	26
2. 5. 5. Mosso, La Fatiga.....	28

2. 5. 6. Medidas Destinadas a Prevenir La Fatiga.....	28
2. 5. 7. Conclusiones de la Asociación Alemana de Médicos Industriales.....	29
2. 6. Agresión a la Persona en la Relación Laboral.....	29
2. 6. 1. Mundo del Trabajo.....	30
2. 6. 2. Causas del Daño.....	30
2. 6. 3. Agresiones en el Desarrollo del Trabajo.....	30
2. 6. 4. Conducta de la Administración.....	31
2. 6. 5. Dignidad de la Persona.....	31
2. 6. 6. La Protección de la Libertad en el Mundo del Trabajo ..	32
2. 7. La Jornada Laboral.....	32
2. 7. 1. Antecedentes y Fundamentos.....	32
2. 7. 2. La Limitación de la Jornada de Trabajo.....	33
2. 7. 3. Misión del Estado en Relación a la Jornada Laboral....	33
2. 7. 4. La Jornada Laboral de 8 horas.....	34
2. 8. El Tratado de Paz de Versalles.....	34
2. 8. 1. La Encíclica Rerum Novarum.....	35
2. 8. 2. La Economía que Origina el Maquinismo.....	35
2. 6. 3. Diferencia entre Jornada Normal y Jornada Legal de Trabajo.....	36
2. 9. La Cuestión Social como Antecedente de la Formación del Derecho del Trabajo	37
2. 9. 1. La Revolución Francesa.....	37
2. 9. 2. El Manifiesto Comunista.....	38
2. 9. 3. La Revolución de 1848.....	39

2. 9. 4. Las Internacionales Obreras.....	40
2. 9. 5. La Social Democracia.....	41
2. 9. 6. La Comuna de Paris.....	41
2. 9. 7. El Primero de Mayo; Origen y Significado.....	42
2. 9. 8. La Revolución Rusa.....	43
2. 9. 9. El Sistema Social del Comunismo.....	45
2. 9. 10. Consecuencias Sociales de la Revolución Rusa.....	46
2. 9. 11. El Facismo Italiano.....	46
2. 9. 12. El Facismo en lo Social.....	47
2. 9. 13. El Nacionalismo Alemán.....	47
2. 9. 14. Las Guerras Mundiales.....	48
2. 9. 15. La Primera Guerra Mundial (1914 – 1918).....	48
2. 9. 16. La Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945).....	49
2. 10. El Progreso Social.....	49
2. 11. Las Naciones Unidas y la OIT.....	49
2. 12. La Conferencia de Chapultepec de 1945: Declaración de principios Sociales de América	50
2. 13. Conferencia de Bogotá de 1948 – Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.....	50
2. 14. Declaración Universal de los Derechos del Hombre.....	51

CAPÍTULO III

3. Derechos Sociales en Bolivia.....	53
3. 1. La Constitución Social de 1938.....	53

3. 2. Vigencia de los Derechos Sociales en el País.....	54
3. 3. La Policía Nacional en la Realidad del País y Desarrollo de los Derechos Sociales.....	57
3. 4. Alcance de los Derechos Sociales en la Policía Nacional.....	59
3. 5. Mecanismos Legales de Cumplimiento de los Derechos Sociales en la Policía Nacional.....	60
3. 6. Incumplimiento de Derechos Sociales en la Policía Nacional...	61
3. 6. 1. Vacación Anual.....	64
3. 6. 2. Derecho a la Indemnización.....	64
3. 6. 3. No Debe Ser Retirado de la Institución, Salvo que se Compruebe la Comisión de un Delito.....	64
3. 6. 4. Desconocimiento de los Plazos Fatales para el Seguro Vida.....	65
3. 6. 5. Jurisprudencia del Máximo Tribunal Policial.....	66
3. 6. 6. Resolución Administrativa No. 16/2002.....	66
3. 6. 7. Resolución Administrativa No. 024/2002.....	67
3. 6. 8. Resolución Administrativa No. 003/2003.....	68
3. 7. Situación Actual de los Policías en Bolivia.....	69
3. 7. 1. Jornadas Laborales en la Policía Nacional.....	70
3. 7. 2. Fatiga, Cansancio y Propensión de Accidentes de Trabajo en Policías de Unidades Operativas.....	70
3. 7. 3. La Distribución de la Jornada Laboral en la Policía.....	71
3. 8. Función del Estado Boliviano para Superar la Crisis Policial.....	72
3. 9. Los Derechos Sociales y Laborales que Deben Ampliarse a los Policías.....	73

3. 10. Principios Laborales Aplicables en las Jornadas de Trabajo de los Policías	74
3. 10. 1. Principio del Indubio Pro Operario.....	74
3. 10. 2. Principio de la Irrenunciabilidad.....	75
3. 10. 3. Principio de la No Discriminación.....	76
3. 11. Legislación Comparada.....	76
3. 11. 1. Ley Orgánica de Fuerzas de Seguridad de España.....	77
3. 11. 2. Ley Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile...	80
3. 11. 3. Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú.....	86

CAPÍTULO IV

4. 1. Conclusiones.....	88
4. 2. Recomendaciones.....	90
Bibliografía.....	92

ANEXO I

Propuesta reglamento de derechos sociales y laborales de la policía nacional	i
--	---

ANEXO II

Tabla de sueldos por grados en la Policía Nacional.....	viii
---	------

ANEXO III

Modelo de cuestionarios a miembros de la Policía Nacional y cuadros estadísticos.....	ix
---	----

ANEXO IV

Entrevistas.....	xviii
------------------	-------

INTRODUCCIÓN

HACER CUMPLIR Y AMPLIAR LOS DERECHOS ECONOMICOS, LABORALES Y SOCIALES DE LOS POLICIAS

En la Policía Nacional, dos levantamientos reclamando un aumento salarial; los que no debían deliberar, lo hicieron, desnudando la realidad de la relación laboral injusta; salarios miserables, jornadas diarias extremadamente prolongadas y riesgo al que están expuestos la vida de los policías, cuando cumplen con la función de proteger a la sociedad; motivos que han originado la investigación, estudio del trabajo policial y plantear medidas sociales necesarias que sirven para elevar el nivel de condiciones de vida, trabajo y desarrollo profesional.

Durante el quinquenio 1999 a 2003, en la ciudad de La Paz, se han producido hechos sociales, rebasamiento a la autoridad del Estado, protagonizado principalmente por los de menor rango (clases y policías), pidiendo un incremento salarial, justicia social, un trato digno de superiores hacia subalternos. Al primer amotinamiento, producido, el sábado 8 de abril de 2000, le antecede una serie de cuatro fallecimientos de policías que han muerto en cumplimiento del deber, en medio de una profunda crisis social originada en la desigualdad, ha encontrado una identificación por parte de la población con los policías que perciben bajísimos sueldos.

El 12 y 13 de febrero de 2003, las guarniciones de La Paz y El Alto, dejaron de cumplir la función que el Estado le encomendó, un resultado trágico le tocó vivir a la Institución Policial, 12 policías fallecidos en un enfrentamiento fratricida; conflicto social que derivó en crisis de gobernabilidad para el país, principalmente para el poder ejecutivo de turno.

Lo paradójico de estos acontecimientos, lo escribieron policías que trabajan en las distintas embajadas acreditadas en Bolivia. Este grupo de oficiales, clases y policías,

además del sueldo que perciben de la Institución Policial, reciben un bono mensual otorgado por la misma embajada que supera en un 200% al haber mensual, les proporcionan el material logístico requerido; cumplen con un estricto control en el horario y horas de trabajo establecidos, una disciplina y línea de mando vertical, permanentes cursos de capacitación; cualquier acto de negligencia o de corrupción, produce la separación.

Sobre esta forma de trabajo, se concluye que, cuando se otorga una justa retribución económica, estableciendo la permanencia de policías por mérito, capacidad y experiencia en el trabajo, el personal policial no tiene la necesidad de producir actos extremos de rebeldía.

Principalmente porque, los policías son seres humanos, con derechos y obligaciones, es decisivo que el Estado asuma la responsabilidad de elevar el nivel de la Institución pilar, protegiendo los recursos humanos policiales, fortaleciéndola, convirtiéndola en una Policía, científica, superada y remunerada acorde a su trabajo.

Debo establecer, lo difícil que resulta entrevistar a los policías; existe desconfianza, para responder un cuestionario, pero principalmente percibo un temor de expresar lo que verdaderamente sienten.

Las conclusiones establecen la dramática situación laboral, social y familiar de los clases y policías; el Estado que no ha demostrado una verdadera preocupación por los policías.

CAPITULO I

1. Enunciado del Tema

Hacer Cumplir y Ampliar los Derechos Sociales, Laborales y Económicos de los Policías

2. Identificación del Problema

Los policías bolivianos tienen derechos sociales y laborales que no se cumplen; carece de otros derechos, que por las características particulares de la función policial requieren ser ampliados y regulados.

3. Problematización

¿Por qué los policías tienen derechos sociales y laborales que no se cumplen?

¿Por qué los policías bolivianos carecen de otros derechos sociales, laborales y económicos que policías de otros países, cumpliendo funciones similares, sí lo tienen?

4. Delimitación del Tema de la Tesis

4.1 Delimitación Temática

- Derecho Laboral
- Área: Derechos Sociales en Bolivia
- Sub Área: Derechos Sociales y Laborales en la Policía


4.2 Delimitación Temporal

Comprende un período de cinco años, de 1999 a 2003, durante los gobiernos constitucionales de Gral. Hugo Banzer Suárez, Ing. Jorge Quiroga Ramírez, Lic. Gonzalo Sánchez de Lozada y Lic. Carlos Mesa Gisbert.

4.3 Delimitación Espacial

La Paz – Bolivia

5. Fundamentación e Importancia del Tema de la Tesis

- 
- a) Los policías en la actualidad, al desarrollar su trabajo en Unidades Operativas, están sometidos a una forma de explotación, porque tienen jornadas de trabajo de 24, 48, 72 horas seguidas, (servicios continuos, prolongados, emergencias) los acuartelamientos son prolongados y están condicionados a convulsiones sociales del país, 10 a 15 días; jornadas absolutamente contrarias a las leyes laborales.
 - b) Desde el punto de vista económico, los salarios mensuales que perciben, son extremadamente bajos, no están acorde al riesgo de vida que implica el trabajo de los policías; la baja remuneración, es un factor que incentiva y promueve formas irregulares de acción administrativa. No alcanzan a cubrir los veinte primeros días del mes; siendo las causas principales de los conflictos internos y el desarrollo de movimientos contestatarios.
 - c) El seguro de riesgo profesional, no protege en su totalidad a los policías; logra cubrir sólo hasta el 50%, en casos de cirugías de alto riesgo, ingertos de piel, en

quemaduras de primer grado, implantes ortopédicos, cuando se pierden los miembros principales del cuerpo.

- d) El seguro de cesantía denominado fondo de retiro policial, es confundido con la indemnización. Legalmente es la devolución de los aportes mensuales, realizados por todos los funcionarios a su Mutual de Seguro, en caso de retiro voluntario cuando cumple 15 años de trabajo ininterrumpido y cinco años cuando el retiro es forzoso.

6. Objetivos del Tema de la Tesis

6.1 Objetivos Generales

- a) Lograr el cumplimiento de los derechos sociales y laborales que tienen los policías
- b) Superar una exclusión social en que el Estado Boliviano ha incurrido y ampliar los otros derechos sociales y laborales para los policías

6.2 Objetivos Específicos

- a) Regular formas y condiciones dignas de trabajo para policías en el ejercicio de sus funciones
- b) Adaptar a su propia realidad, el principio universal de la jornada laboral máxima de trabajo

7. Marco de Referencia

7.1 Histórico

Durante la república, la Policía Boliviana, nace legalmente el 24 de junio de 1826, en la presidencia del Mariscal Antonio José de Sucre, con una ley reglamentaria.

La conservación del ornato, el orden público, el cumplimiento de la ley, la tipificación y correspondiente sanción, impuesta a los delitos menores, el control de los ciudadanos, han sido desde su creación, funciones esenciales de la Policía¹.

El 9 de abril de 1952, se produce la revolución, encabezada por mineros, obreros, campesinos, dirigida por el Movimiento Nacionalista Revolucionario, cuyo triunfo le permite acceder al poder.

Etapa de gobierno que va enraizando en la Policía, una forma distinta de conducir, con interferencias e identificaciones de ideas revolucionarias, sumisiones y manipulaciones políticas.

Sin embargo, no todos los miembros de la Policía estaban identificados con esa forma politizada y de sumisión al MNR; el 19 de marzo de 1960, se produce el levantamiento del Regimiento de Carabineros 2 Avelino Aliaga, y una fracción de cadetes de la Academia de Carabineros, contra el presidente Dr. Hernán Siles; el movimiento es sofocado, los insurrectos mueren, los que sobrevivieron, son sancionados con bajas definitivas de la Institución, encarcelados y confinados.

Durante el período de 1964 a 1971, la Junta Militar presidida por el Gral. René Barrientos Ortuño y Alfredo Ovando Candia dispone la intervención de la Policía por las fuerzas armadas; produciendo su desarticulación².

El 2 de enero de 1965, se produce la fuga de varios presos políticos, con la complicidad del personal de seguridad de la cárcel de San Pedro. El 3 de enero de

¹ Comisión Redactora: Historia de la Policía Nacional, Tomo I, La Paz, 1990

² Comisión Redactora: Historia de la Policía Nacional, Tomo II, La Paz, 1990 Pág. 564

1965, los cuarteles, unidades policiales y la Academia de Carabineros son intervenidas por el Ejército; jefes y oficiales fueron apresados y desterrados³.

Durante el período de 1971 a junio de 1976, se produce la revitalización de la Policía Boliviana, durante el gobierno de facto del Cnl. Hugo Banzer Suárez.

“El desprestigio de las dictaduras militares, a partir de 1964, particularmente en la sangrienta dictadura del General Luis García Meza (1980 – 1981) y sus efímeros sucesores (1981 – 1982), la Policía volvió a ganar cierta reputación y poder al demostrar una conducta ciertamente moderada.

Desde entonces la Policía, ha tomado a su cargo (parcialmente) una función de gran relevancia; la lucha contra el narcotráfico, las drogas y los cultivadores de la coca excedentaria (ilegal). Se podrá afirmar que la Policía ha obtenido durante ciertos períodos temporales, mayores espacios de actuación, mejores recursos financieros y hasta un armamento más sofisticado que las Fuerzas Armadas, además de una importante ayuda de fuentes internacionales, principalmente de las Embajada de los Estados Unidos.

Desde 1982 hasta aproximadamente el año 2000 la Policía Boliviana mantuvo una línea de apoyo irrestricto a los regímenes democráticamente elegidos; apoyo que recién en los últimos años se ha vuelto problemático.

La subordinación de la Policía al poder civil constituido legalmente pueden y deben ser considerados como factores de primer orden en un proceso de mayor modernización y democratización”⁴.

³ Comisión Redactora: Historia de la Policía Nacional, Tomo II, La Paz 1990, Pág. 591

⁴ Mansilla H.C.F.: La Policía Boliviana, La Paz, 2003, Págs. 17 - 24

La Ley Orgánica, promulgada en abril de 1985, durante el gobierno del Dr. Hernán Siles Suazo, a la fecha se encuentra vigente.

7.2 Marco Teórico

- a) Existe una contradicción de derechos formales y derechos reales.
- b) El Código de Seguridad Social establece principios universales de protección al capital humano; la Ley Orgánica de la Policía Nacional contempla el régimen social para el trabajo de los policías; sólo se cumple parcialmente.
- c) Al iniciar la jornada laboral, los policías no protegen su vida, su seguridad; primero deben cumplir con su deber, por esa misión que le ha sido encomendada, recibe el sueldo mensual.
- d) Un 80% de los policías no ejercen sus derechos sociales y laborales, por desconocimiento y por temor.

7.3 Marco Conceptual

Es paralelo el avance de los Derechos Sociales y Laborales, al de los trabajadores; en la Institución Policial.

- a) El seguro de salud, es uno de los primeros derechos que se inicia para los policías. Le reconoce el período de enfermedad.
- b) El desarrollo de la profesión policial, el derecho a integrar los Institutos de Post Grado y Escuelas de Especialización.
- c) El reconocimiento de la antigüedad o categoría por los años trabajados, otorgado cada cuatro años, previo trámite ante el Ministerio de Hacienda, determinando porcentajes en el sueldo básico y categorías.
- d) El derecho a la vacación anual, otorgado para todos los policías
- e) Reconocimiento del título académico.
- f) El derecho a obtener licencia indefinida, por única vez en la carrera policial.

- g) La creación de un Fondo Complementario que le permita cubrir el seguro, denominado en la actualidad fondo de retiro policial; proviene del aporte individual de cada funcionario policial.
- h) El derecho al seguro de vejez, invalidez, muerte (proviene del aporte individual e institucional).
- i) El derecho a no ser retirado, salvo que se compruebe la comisión de un delito.

7.4 Marco Jurídico

- Internacionalización del Derecho Laboral
- Fundamentos y Causas de la Universalidad Laboral
- Las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo
- La Conferencia de Chapultepec de 1945: Declaración de Principios Sociales de América
- Conferencia de Bogotá de 1948 – Carta Internacional Americana de Garantías Sociales
- La Constitución Política del Estado de Bolivia
- El Código de Seguridad Social de Bolivia
- La Ley Orgánica de la Policía Nacional

8. Hipótesis del Trabajo

Por justicia social:

- a) Los derechos sociales y laborales, determinados en la Ley Orgánica de la Policía Nacional y Reglamento de Personal, para los policías, deben cumplirse.
- b) Es un deber del Estado Boliviano, ampliar y regular los otros derechos sociales, económicos y laborales, de los cuales carecen los policías.

8.1 Variables

8.1.1 Independiente

- 1) Los permanentes cambios de autoridades policiales, producen crisis interna, inestabilidad laboral.
- 2) Está consolidada la costumbre de la exclusión social en la aplicación del Reglamento de Personal.
- 3) Existe concentración de poder de decisión, en las políticas de la Policía, sólo en cierto grupo cercano al mando policial.
- 4) No está superada, la concepción que clases y policías, son funcionarios con los mismos derechos y obligaciones que jefes y oficiales.

8.1.2 Dependiente

El Estado Boliviano, desde la creación de la República el 6 de agosto de 1825, ha sido y es manejado, por los políticos con un criterio patrimonialista. La mentalidad es que las arcas del Estado se encuentran a su disposición, deben ser utilizados para fines y beneficios personales, familiares, principalmente.

Es de justicia mencionar excepciones de gobierno, como el del Mariscal Antonio José de Sucre, Mariscal Andrés de Santa Cruz y otros.

8.2 Unidades de Análisis

8.2.1 Factores Económicos

El Tesoro General de la Nacional, otorga un presupuesto anual de 880 millones de bolivianos, para el funcionamiento y organización de la Institución Policial.

El 84% de este monto, está destinado al pago de sueldos, el restante 16% alcanza a cubrir el pago de servicios básicos y compra de papelería⁵.

De las recaudaciones propias que genera por la venta de valorados, como cédula de identidad, licencia de conducir, papeletas de infracción, certificado de antecedentes, está distribuido de la siguiente manera:

Un 15%, está destinado al Ministerio de Gobierno, quedando un 85%, cuya redistribución es determinado, 12% al Consejo de Vivienda Policial “COVIPOL”, 43% a la Mutual de Seguros del Policía, 30% destinado a edificaciones policiales, mantenimiento de equipos y vehículos.

Con este presupuesto carece de renovación de equipos; los uniformes de policías de Bomberos, Batallón de Tránsito, así como de carros bomberos, vehículos, motocicletas provienen de donaciones, de países como España, Alemania, China y Estados Unidos de Norte América.

Gestiones de transparencia de Comandantes Generales, permiten la adquisición de equipos policiales, con fondos provenientes de recursos propios; sin embargo resulta insuficiente para las necesidades reales, requeridas para una función efectiva de prevención policial.

8.2.2 Factores Políticos

La Policía Nacional obedece al régimen de gobierno del país, así lo determina la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica de la Institución.

⁵ Fuente: Departamento de Presupuestos, Dirección Nacional Administrativo.

8.2.3 Factores Institucionales

Es una Institución fundamental del Estado, que cumple funciones de carácter público, esencialmente preventivas y de auxilio, preserva el ordenamiento jurídico; debe imponer el orden, hacer cumplir las leyes.

8.3 Nexo Lógico

Los derechos sociales y laborales de los policías determinados en la Ley Orgánica, no se cumplen, debido a los siguientes factores:

- 1) Desconocimiento de los derechos fundamentales por la tropa.
- 2) Escasa preparación de clases y policías para cumplir con la función policial.
- 3) No existe una política de especialización del personal.
- 4) La formación académica y técnica de los cuadros policiales, no es óptima.
- 5) La carencia de medios y equipo logístico, para cumplir con la función policial, es superada por los policías con el valor que demuestran al proteger a la sociedad.

9. Métodos

9.1 Métodos Generales

Los métodos utilizados para la demostración son:

- a) El método histórico jurídico, que permite comparar el avance de los derechos sociales, laborales, del trabajador y de los policías.
- b) El alcance y vigencia de los derechos sociales y laborales, son captados a través del método deductivo, del principio protector y tuitivo del derecho laboral, de la

jornada universal de trabajo, se llega a las normas laborales, sociales y el régimen social de los policías.

9.2 Métodos Específicos

- a) La ampliación de derechos sociales y laborales para los policías, se realiza por medio del método cualitativo descriptivo confirmatorio, partiendo de la vigencia de derechos sociales; incumplimiento de los mismos, confirmando la ausencia de los otros derechos, sociales de los cuales carecen, para llegar a la vigencia de un Reglamento de Derechos Sociales y Laborales de la Policía Nacional.



CAPÍTULO II

2.1 Concepto de Derechos Sociales

“Los Derechos Sociales son parte de los Derechos Fundamentales del hombre. Tienen por objeto asegurar condiciones adecuadas, de vida, salud, integración y promoción en la sociedad a toda persona, independientemente de sus posibilidades o capacidades de trabajo. Los derechos sociales, están conformados por:

a) Derecho a la Seguridad Social

Es tan importante como el derecho al trabajo; ambos derechos se dirigen directamente a hacer realidad aquel derecho primario, cual es el derecho a un adecuado nivel de vida, que es parte del Derecho Social.

Del Derecho a la Seguridad Social puede ser titular cualquiera, sin más limitaciones que las prescripciones generales, del orden jurídico y las necesidades socioeconómicas de la persona, tanto un trabajador, como un anciano, una madre, un adolescente, un niño, un impedido físico o mental o todo aquel que por cualquier razón no se encuentre en condiciones de ganarse la vida.

Como contrapuesto a los derechos humanos de naturaleza individualista, la seguridad social se presenta como el derecho más intrínsecamente social y para su perfeccionamiento normalmente requiere un rol activo de parte del Estado. Por tanto la seguridad social cubre los casos de cesantía y capacitación laboral, como también las necesidades derivadas de la educación, alimentación, vivienda, vestuario y familia”⁶.

⁶ Mayorga L., Roberto: Naturaleza Jurídica de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Chile, 1990, Pág. 50 - 53

“La Seguridad Social es el todo dentro de la política social. Encierra una idea integral y completa de protección económica y social y de justicia social que opera en una esfera mucho más amplia de las condiciones activas que se relacionan con el hombre, su bienestar y progreso, como las que se refieren, al dominio de la capacidad de trabajo, la salud, el pleno empleo, la formación profesional; a todo aquello que posibilita el bienestar material y espiritual. No está dirigida sólo a atender los beneficios de los elementos pasivos, es decir de los que han perdido su capacidad de trabajo y de ganancia, sino que esta dirigida a proteger a todos los miembros de la sociedad. Está conformado por: el Seguro Social, Vivienda, Asignación Familiar y Educación”⁷.

El Seguro Social es sólo una de las partes componentes de la seguridad social, simplemente un género definido de protección social que tiene por objeto cubrir riesgos que amenazan al hombre en el desarrollo de su actividad laboral y actúa en estricta vinculación con los riesgos.

Tanto la Seguridad Social como el Seguro Social se basan en sistemas financieros que permiten calcular las primas, cotizaciones, aportes o contribuciones al sistema, cálculos que se encuentran basados en las probabilidades y en el cálculo actuarial, con la alternativa que cuanto más amplio y mayor sea el universo sobre el cual se aplican las operaciones de cálculos sus resultado tienen mayor aproximación a la exactitud.

b) Protección a la Familia, Matrimonio, Maternidad, Infancia y Adolescencia.

En estricto sentido no estamos aquí sólo frente a Derechos Sociales, sino que principalmente ante instituciones cuya protección está a cargo de la sociedad y del Estado. La institución familiar, es considerada base elemental de la sociedad, posee además un profundo significado político y civil.

⁷ Campero Villalba Iván: Introducción al Estudio de la Seg. Social, La Paz, 2004, Pág. 146.

La Protección a la maternidad para las madres trabajadoras, se hará con adecuadas prestaciones de seguridad social.

Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social⁸.

c) Derecho a la Protección de la Salud

El Seguro Social de la Salud, es uno de los más reveladores índices del nivel de vida de un país. Es uno de los más difíciles de conceptuar porque si bien los indicadores de la ONU pueden dar a conocer el estado de salud de un pueblo es empero determinar en qué consiste ser titular del derecho de salud.

Las circunstancias de que se adopten medidas para combatir la mortinatalidad y la mortalidad infantil, favorecer el sano desarrollo de los niños mejorar la higiene del trabajo y del medio ambiente, prevenir y tratar las enfermedades epidérmicas, endémicas, profesionales y que se creen condiciones que aseguren asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad, no significa, ni con mucho que las causas que afectan a la salud desaparecerán.

La humanidad está aún muy distante de lograr un control radical sobre el cúmulo de enfermedades que le azotan.

⁸ Mayorga L. Roberto: Naturaleza Jurídica de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Chile, 1990, Págs. 54 - 55

2.2 Teoría Sistemática del Derecho Social

Germán Bidart Campos, sostiene que además del monto mínimo vital y las escalas de convenio colectivo y la cuantía remunerativa ha de guardar proporción con las ganancias de la empresa a las habilidades del trabajador, por así derivarse de la justicia conmutativa. De lo contrario, se transferirá una abierta plusvalía al empleador.

La cuantía del salario corresponde a la justicia social (salario mínimo vital y móvil), responde a la mayor eficacia, laboriosidad objetivamente, o contratación a sus tareas por parte del trabajador; el salario mínimo vital debe cubrir las necesidades básicas del trabajador; es exigido por la justicia social, busca la igualdad real de las posibilidades.

2.3 Política Social

Para Posada, en su sentido más amplio, la Política Social abarca toda la acción del Estado encaminada a aliviar y mejorar las condiciones económicas, jurídicas, sociales, de pobres y débiles; mejor, los de todos, entrañando una constante rectificación de las consecuencias injustas y fatales del régimen de libre competencia o de la lucha por la existencia; es la Política Social una acción espontánea y organizada de transformación social.

En sentido estricto tal política consiste en la intervención del Estado en las reclamaciones y exigencias de las clases obreras, la cual se desenvuelve en el sentido de procurar la transformación jurídica de las relaciones de trabajo y la elevación de la condición de los obreros.

Los caracteres actuales son: la escasa producción de artículos de primera necesidad y el exceso de los de lujo, el defectuoso reparto de las riquezas, así como la insuficiencia de los salarios en ciertos casos, el desigual régimen de la propiedad, el

abuso de los capitalistas, los impuestos excesivos, la carestía de la vida son, entre otras causas económico – sociales, que en la actualidad caracterizan la agitación o el malestar constitutivos del problema sociales⁹.

Una nivelación de los grupos humanos parece utópica. Con la pugna de intereses y de aspiraciones de contenido económico, de asociado dinamismo, de posible cauce jurídico y de reiterado tratamiento político surgen la denominada cuestión social, que se integra por el conjunto de diferencias, oposiciones, rivalidades, conflictos y choques de preponderante carácter económico y de hegemonía dentro de la colectividad, entre las diferentes clases sociales; protagonistas de las discrepancias internas dentro de los grupos humanos y en especial cuando esas discrepancias tienen su origen en la anotada desigualdad económica.

Stammler, en su libro *Economía y Derecho*, afirma que la historia de la vida social se desenvuelve constantemente de modo cíclico; los fenómenos sociales presentes originan una nueva estructura social; esta a su vez, da lugar a nuevos fenómenos sociales. Discernir concretamente el ciclo problemático de la vida social, lleva a través de la labor científica del Derecho, las transformaciones del orden jurídico en los fenómenos sociales que la suscitan.

2.4 Concepto del Trabajo, Según la Doctrina

Según el Diccionario General Etimológico de la Lengua, de Barcía:

“El Trabajo es la profesión universal del hombre, puesto que el trabajo constituye el empleo material de nuestras fuerzas y aptitudes; en su consecuencia trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre”.

⁹ Cabanellas de Tórez, Guillermo: *Tratado de Derecho Laboral, Doc. y Leg. Laboral*, Tomo I, Bs. Aires, 1987, Pág. 265

Para Krause, “el trabajo es un fenómeno complejo. Una acción en movimiento o física y otra psíquica, la cual a su vez responde o está integrada por diversos procesos, desde los meramente instintivos hasta los plenamente racionales.

Cuando existe un esfuerzo que tiene el carácter de penoso, nos encontramos en presencia del trabajo físico, esto es un despliegue de energía desarrollada por el hombre”.

Sólo y exclusivamente los seres humanos son y pueden ser productores de trabajo, concebido éste en sentido restringido. Tanto los animales como la máquina no constituyen productores de trabajo, sino elementos que se utilizan para la realización del trabajo, y deben necesariamente ser empleados por el hombre¹⁰.

Por tanto, los seres humanos son los únicos capacitados para realizar, en forma consciente, la función útil, creadora, que el trabajo representa.

El trabajo indica una realización dirigida a un fin útil; el esfuerzo señala un grado de energía desplegada.

En el carbón, en el petróleo, en la electricidad están contenidas fuerzas muy superiores a las humanas; pero es el trabajo el que dirige e impulsa esas fuerzas, las aprovecha útilmente, obtiene un rendimiento.

El trabajo por simple que sea requiere un doble esfuerzo físico e intelectual.

¹⁰ Cabanellas de Tórriz, Guillermo: Tratado de Derecho Laboral, Doc. y Leg. Laboral, Tomo I, Bs. Aires, 1987, Pág. 277 - 283

2.5 Derecho Universal Común del Trabajo

2.5.1 El Derecho del Trabajo en el Plano Mundial; Internacionalización de sus Normas.

Aún negada como posible, o presentada como opresiva para la soberanía nacional, la internacionalización del Derecho Laboral se ha materializado, con imperativa eficacia, después de tenaz lucha por parte de la doctrina, de las asociaciones de trabajadores y de asambleas reunidas por iniciativa privada y oficial. La resultante ha sido que, por concertarse los acuerdos libremente por los Estados, ninguno de ellos menoscaba sus facultades y todos se benefician social y económicamente por la igualdad reguladora de las actividades del trabajo.

“A los efectos de prevenir una competencia que puede serle fatal si los otros países no siguen ruta paralela en el orden de la protección al trabajo. El fenómeno de la producción económica obedece a leyes universales, por lo que cualquier alteración introducida por un país en el régimen del trabajo tendrá forzosamente, que repercutir en la producción nacional, colocándola en diferentes condiciones que la de otros países”¹¹.

2.5.2 La Internacionalización del Derecho Laboral Pretende que sus Normas Básicas Revistan Carácter Mundial.

La obra igualitaria de la civilización y de la técnica jurídica conduce asimismo a la uniformidad que se advierte entre las instituciones jurídicas laborales en la mayoría de los países desarrollados. Efectivamente, en todos ellos se regulan de forma semejante el pre – aviso, el despido y los accidentes de trabajo; se limita la jornada laboral y el trabajo de los menores y de las mujeres; se prohíbe el de los

¹¹ García Oviedo: Derecho Social, Madrid, 1939, Pág. 44

niños; se establecen vacaciones anuales retribuidas, descansos periódicos y subsidios en caso de enfermedad o accidente, entre otras medidas.

Ello no impide que haya situaciones de pugna entre la regulación adoptada por un país y por otro; de modo especial cuando se aplican criterios restrictivos para con los extranjeros.

2.5.3 Fundamentos y Causas de la Universalidad Laboral

No obstante la similitud de los problemas que plantea el trabajo, por identidad de causas económico sociales y por coincidencia relativa en las aspiraciones de los trabajadores de los distintos países, la posibilidad de soluciones semejantes se diluye ante la realidad de no estar regidos los trabajadores por disposiciones análogas dentro de situaciones parecidas.

Una cosa es el propósito y otra su realización práctica; y, para ser sinceros, se debe reconocer que el ideal lo constituye la aplicación de iguales condiciones de labor a todos los trabajadores, sin distinción de categorías ni de meridianos; pero la realidad de tal aplicación quedará en letras de molde y no pasará al terreno práctico mientras las condiciones económicas no le permitan. La legislación del trabajo debe ser realista, y más todavía si quiere principios universales; todo acuerdo internacional que no corresponde a la situación exacta y a los factores nacionales previsible será un elemento perturbador en ocasiones, o inútil en otras¹².

La uniformidad o semi uniformidad legislativa se ha conseguido en buena parte, en los países hispanoamericanos, por la influencia de dos textos legislativos

¹² Cabanellas de Tórriz, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral Actualizado, Tomo II, Bs. Aires, 2002, Pág. 539

orgánicos: La Ley Federal del Trabajo de México y la Ley Española de Contrato de Trabajo, en su texto original del 21 de noviembre de 1931.

La internacionalización del Derecho del Trabajo no consiste en otra cosa que en la adopción de principios comunes en el orden legislativo, sin que tal cosa signifique suprimir la legislación laboral nacional.

2.5.4 La Fatiga

La fatiga no es sino el cansancio, la agitación o el agotamiento debidos a un esfuerzo físico o psicológico que afecta al individuo, al trabajador sobre la actividad acostumbrada o sobre las fuerzas normales.

La fatiga penetra en el Derecho Laboral porque ella es la que permite la adecuada medida de la máxima jornada.

“La imposibilidad del trabajo semipiterano, por las necesidades fisiológicas de alimentación y del sueño, entre otras, se refuerza por la rendición corporal y anímica que la fatiga representa; biológicamente, la fatiga constituye una defensa orgánica frente a los males de la intoxicación; desempeña aparentemente las mismas funciones que el dolor; es una de las tantas defensas activas que el organismo humano posee en la vida (relación) y que se graba en el cerebro como manifestación no deseable”¹³.

Por la fatiga, la actividad se entorpece en mayor o menor grado; y en sus límites, el estado de impotencia para el trabajo llega a ser absoluto. La caracterización del fenómeno que la fatiga constituye, ha sido formulada con notable acierto por Kimball, en estos términos:

¹³ Rodríguez G.: Medicina del Trabajo, Bs. Aires, 1938, Pág. 97

“Al comenzar el trabajo hay un período durante el cual el esfuerzo no es solamente fácil, sino agradable. Este período es seguido por otro durante el cual las condiciones se mantienen sensiblemente uniformes; que a su vez, es seguido por un tercero en que declinan el interés y el gusto por la producción, y en que comienza a sentirse cansancio; y finalmente, si continua el esfuerzo aparece el dolor. Durante este último período, el trabajador debe apelar a toda su fuerza de voluntad para continuar la tarea. Por último llega un momento en que si continua, el esfuerzo se hace insoportable y se llega al agotamiento.”

Por los factores físicos del cansancio, revelados en la respiración, en la circulación y la transpiración, y por los efectos psíquicos de la pérdida de la atención, el desinterés por la tarea y el hastío inclusive por la labor, la fatiga repercute en varias instituciones laborales, además de la jornada de trabajo abreviada (la de 8 horas o menos); así la implantación de horarios discontinuos y la observancia de pequeñas pausas o treguas dentro de las mismas tareas.

La fatiga, acumulada en la sucesión de los días y de los meses ha impuesto el descanso semanal y se ha llevado a la concesión de las vacaciones anuales remuneradas. Guarda relación también con los accidentes del trabajo, a los cuales es más penoso, por aflojamiento de la atención, el trabajador fatigado.

La fatiga que se acumula, junto con el declinar de las energías físicas, origina la pasividad mayor o menor que representan la jubilación y el retiro.

2.5.5 Mosso, La Fatiga

“El trabajo engendra desechos, verdaderos escombros venenosos, originados en el sistema químico de la vida de las células y quemados por medio del oxígeno de la sangre, destruidos en el hígado o eliminados por medio de los riñones. Sí

estos detritos se acumulan en la sangre, se produce el cansancio, y si traspasan el límite fisiológico, provocan enfermedades”.

2.5.6 Para Boccia, La Fatiga

El trabajo mental está sometido a las mismas leyes de ejercicio y fatiga que el esfuerzo corporal. La intensidad y continuidad de la aplicación intelectual puede producir al cansancio mental definido como el abuso de la facultad de atención, aunque se manifieste asimismo por el aburrimiento o repulsión que la tarea provoca al cabo de un lapso excesivo.

2.5.7 Medidas Destinadas a Prevenir la Fatiga

Pertencen principalmente al régimen del descanso, y son impuestas por disposiciones legales; sin perjuicio de considerar importante todo lo relativo a la organización científica del trabajo y a la higiene y seguridad laborales. La limitación de la jornada laboral, se funda, en el hecho de que, pasando, en la actividad de cierta medida, se llega al cansancio, y con ello se pone en peligro la salud y seguridad del trabajador.

Existe un punto, el óptimo, por encima del cual no se debe pasar, pues las horas de trabajo que rebasan ese punto significan un desgaste creciente por demás nocivo¹⁴.

La utilidad laboral depende más que de las jornadas interminables, de las jornadas bien distribuidas, de las tareas organizadas científicamente.

¹⁴ Cabanellas de Tórriz, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral Actualizado, Tomo II, Bs. Aires, 2002, Pág. 545

El mejor conocimiento del trabajo, así como de la posible adaptación de un mayor rendimiento su relación a la persona física del trabajador, ha originado diversas especialidades tendientes siempre a obtener con menor esfuerzo un mayor rendimiento.

2.5.8 Conclusiones de la Asociación Alemana de Médicos Industriales

Todo trabajo físico debe ir acompañado de pausas intermitentes, es antifisiológico eliminar esos descansos parciales y acumularlas en la forma de una abreviación de la jornada. El rendimiento disminuye hacia el medio día, momento en que debe efectuarse la interrupción principal para reposo y almuerzo, con un mínimo de una hora. En ciertas actividades, las de gran esfuerzo físico o los que imponen atención muy especial, conviene implantar las denominadas horas recortadas: 50 minutos de trabajo – 10 minutos de descanso.

2.6 Agresión a la Persona en la Relación Laboral

Los horrores de las 2 guerras Europeas despertaron la conciencia de la humanidad, recordando que “no sólo de pan vive el hombre” ayudaron a comprender que, al lado de los bienes económicos, existen los bienes sociales, culturales, políticos, ecológicos, tan susceptibles de agresión como los primeros.

2.6.1 Mundo del Trabajo

La persona suele ser agredida en las laborales como trabajador o como empleador, en las vinculaciones sindicales, en las relaciones con la administración y la sociedad civil, sin descuidar el efecto dañoso causado por el ajuste estructural.

2.6.2 Causas del Daño

Son los incumplimientos contractuales o legales y las agresiones.

El uso anti funcional de las facultades del empleador, la ausencia o deficiencia de medidas adecuadas en materia de higiene y seguridad laboral, ausencia o deficiencia de comunicación dentro de la empresa, el atraso o la irregularidad en las remuneraciones, la existente o deficiente prestación en las tareas.

2.6.3 Agresiones en el Desarrollo del Trabajo

La discriminación, las ofensas verbales o expresados en conductas el desprecio o menosprecio por el sentido hominizador del trabajo, los programas de ajuste estructural.

El tiempo de realización del daño vinculado a la realización laboral se manifiesta, antes, durante, al finalizar aquella y posteriormente; las ofensas pueden expresarse mediante informes falsos o agraviantes o a través de expresiones injuriosas.

2.6.4 Conducta de la Administración

Esta daña moralmente tanto por incumplimientos administrativos como por agresiones, sobre todo en momentos de intensa politización en que se discriminan los procesos de acuerdo a los intereses momentáneos. Los trámites se aceleran si son impulsados por “amigos” o demorados sí interesan a los opositores, cualidad que también suele incidir en los resultados; por ello, el daño moral es claro.

El neoliberalismo acumula bienes para pocos expresando la mentalidad capitalista. Se nutre del espíritu de lucro, buscando ganancias cada vez mayores en el menor tiempo posible. La competencia exacerba los derechos de los trabajadores.

Los Derechos Sociales son continuamente sacrificados en el altar del mercado de la libre oferta y demanda¹⁵.

2.6.5 Dignidad de la Persona

La dignidad es el punto de partida de los derechos que competen al hombre, situado en una sociedad determinada y con una carga solidaria concreta. Dicha cualidad exige que el desarrollo sea integral, promoviendo todo el hombre y a todos los hombres. A toda la sociedad le compete garantizar y acrecentar dicha dignidad; en esa dirección disminuir gastos militares para invertir los ahorros en defender los Derechos Humanos o comprometerse a luchar por la igualdad, lucen razonables.

2.6.6 La Protección de la Libertad en el Mundo del Trabajo

Según los neoliberales, los Derechos Laborales suponen altos costos económicos para las empresas imponiendo barreras para el libre desenvolvimiento del mercado.

Se trata de un cuestionamiento directo a la finalidad de los Derechos Laborales en la sociedad actual.

¹⁵ Capón Filas, Rodolfo: Derechos Laborales de la Fuerza Pública, B. Aires.

La libertad que es un valor fundamental de las sociedades democráticas, requiere en el mundo del trabajo su fiel respeto; los Derechos Laborales son pilares de esa protección. La libertad corre más peligro cuando enfrenta poderes públicos que lo restrinjan o condicionen.

2.7 La Jornada Laboral

2.7.1 Antecedentes y Fundamentos

El vocablo jornada, en formulación técnica, se entiende por el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del empresario.

Por oposición al salario, la jornada de trabajo, tiene dentro del contrato laboral, una importancia que no la supera ninguna de sus otras instituciones, no ya sólo por cuanto con ella determina el rendimiento del trabajador, sino porque, para fijar su limitación, participan una serie de factores de carácter social, fisiológico y económico que atañen en forma directa a la persona del trabajador y al interés superior de la sociedad toda.

La trascendencia de la jornada laboral es tan grande, que se la ha calificado de Institución Jurídica Madre dentro del Derecho del Trabajo.

2.7.2 La Limitación de la Jornada de Trabajo

Las partes pueden convenir libremente, en el contrato de trabajo, determinadas situaciones relativas a la prestación de los servicios; pero no les es dable superar el límite que el legislador ha establecido con respecto a la jornada

laboral; de manera aún cuando el trabajador lo consiente y el empresario lo quiera, la duración del trabajo no puede pasar de cierto límite.

La limitación de la jornada laboral no se ha logrado sin librar crueles y a veces prolongadas batallas.

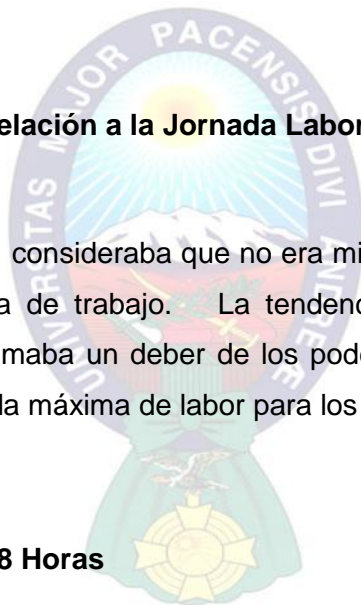
El motivo principal para provocar amplios movimientos sociales se ha basado en que las jornadas de trabajo excesivas agotan a la clase trabajadora y provocan un verdadero despilfarro de material humano, sin beneficio para la producción.

2.7.3 Misión del Estado en Relación a la Jornada Laboral

La tendencia liberal consideraba que no era misión del Estado intervenir en la regulación de la jornada de trabajo. La tendencia intervencionista, la que ha logrado prevalecer, estimaba un deber de los poderes públicos el limitar, en sus justos términos, la jornada máxima de labor para los trabajadores.

2.7.4 La Jornada Laboral de 8 Horas

Si bien en forma aislada, corresponde a América, por concesión de España, el enunciado, en pleno siglo XVI, la jornada de 8 horas. En el Libro III, título VI, Ley 6ª. de Indias proclama, cuando corría el año 1593: “ todos los obreros trabajarán 8 horas cada día, 4 a la mañana y 4 a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere; de forma que, no faltando un punto de lo posible, también se atiende a procurar su salud y conservación”.



Un movimiento de amplia envergadura se produjo con el fin de limitar a 8 horas diarias y a 48 semanales el trabajo.

El problema fue debatido en las Conferencias de Berlín de 1890, las de Berna de 1906 y en la de 1913 en la que se elaboró una carta del trabajo.

2.8 El Tratado de Paz de Versalles

El Tratado de Paz de Versalles, en el artículo 427, capítulo IV enuncia: “La adopción de la jornada de 8 horas y de la semana de 48, para los países que aún no la hubiesen adaptado”. Tal decisión se vio complementada y estimulada por la primera de las Convenciones que adoptó la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Washington en 1919 y concretada a los establecimientos industriales.

2.8.1 La Encíclica Rerum Novarum

En el orden de los valores espirituales, la Iglesia brinda su apoyo a través del Papa León XIII, expresaba así en la encíclica rerum novarum: “Débase pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda a más horas de las que permiten las fuerzas”¹⁶.

El progreso técnico había demostrado que una jornada de trabajo prudencialmente corta rinde más que una jornada larga, por la mayor intensidad y calidad de las tareas. Este acortamiento redundaba en la disminución de las ausencias y permite el aumento de turnos, con el aprovechamiento integral de las

¹⁶ Cabanellas de Tórriz, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Bs. Aires, 2002, Pág. 550

instalaciones y las maquinarias, y la consiguiente reducción de los gastos generales y de administración.

En la Conferencia de Washington de 1919 se declaró que la producción no depende de modo primordial del tiempo de permanencia del obrero en el taller, sino del perfeccionamiento de las maquinarias, y que a ello contribuye el trabajador cuyas energías están menos agotadas.

2.8.2 La Economía que Origina el Maquinismo

No puede volcarse privilegiadamente sobre uno de los sectores de la producción: el del capital, y esto obedece a que la clase trabajadora ha sido también factor decisivo en la creación de ese sistema.

Únicamente mediante una redistribución de la jornada de trabajo puede resolverse el problema de la producción y el consumo, entre el número de trabajadores disponibles y las necesidades del proceso productor.

El trabajo continuado produce lo que los franceses denominan “surrmenage”, voz que aun difundida posee múltiples traducciones en nuestro idioma: agobio, agotamiento o cansancio acumulado, extenuación, fatiga o decaimiento que todo esfuerzo prolongado en demasía termina por provocar en el individuo. Es cierto que todo trabajo excesivo, en duración o esfuerzo, conduce al agotamiento físico, a la atrofia moral e intelectual del que se entrega a él, razón por la cual el Estado tiene interés, para impedir la degeneración de la raza, en proteger a los trabajadores contra ellos mismos y contra aquellos que los exploten.

2.8.3 Diferencia entre Jornada Normal y Jornada Legal de Trabajo

La jornada normal de trabajo es aquella que se cumple ordinariamente en determinada empresa. Es distinta la jornada legal, pues ésta tiene como límite y tope 8 horas, en tanto que la normal puede ser inferior a la legal; y eso consciente que el trabajador sea remunerado en proporción a las horas realmente trabajadas.

Todo lo relativo a la jornada máxima de trabajo, así como lo referente a los descansos en los sábados y domingos, días feriados nacionales y vacaciones anuales retribuidas, se funda en normas de orden público de donde resulta evidente la nulidad de cualquier pacto o convenio destinado a transgredir las normas legales que regulan el descanso y jornada laboral de los trabajadores. En virtud de ello existe violación de la ley, por parte del empresario, cuando admite a su servicio a un trabajador que ya ha cumplido una jornada laboral de 8 horas.

2.9 La Cuestión Social como Antecedente de la Formación Histórica del Derecho del Trabajo

Las conmociones y crisis económicas, el paro forzoso o desocupación obrera que de aquellos deriva, el aumento del precio de las subsistencias, la consecuente declinación del poder adquisitivo de los salarios cuando no se modifican paralelamente a la elevación del nivel de vida, las huelgas prolongadas y más aún las que se tornan críticas en países azotados por la demagogia sindical, agravan la cuestión social y provocan el interés del jurista, principalmente en orden al Derecho de Trabajo, por las consecuencias que plantean aquellos fenómenos en las reclamaciones entre trabajadores y empleadores.

El Derecho Laboral debe ocuparse de la resolución del llamado problema social, inspirando sus doctrinas en tal forma que en lugar de hacer más profundas las diferencias, torne posible una mejor compenetración de intereses e interesados¹⁷.

2.9.1 La Revolución Francesa

El absolutismo real en lo político y los privilegios de la nobleza en lo económico determinaron, junto con la preparación ideológica de los enciclopedistas, el estallido de la Revolución Francesa, cuyo acto inicial, es la Toma de la Bastilla, el 14 de julio de 1789. Este movimiento, de ímpetu popular en su comienzo y de extremo matiz social además, adquiere una relevante dirección política burguesa, que se afirma con la creación de la Guardia Nacional.

La Asamblea Constituyente que delibera en París desde aquel año, aprueba, en la memorable sesión del 2 de octubre, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

La Revolución proclamó como lema: "Libertad. Igualdad y Fraternidad"; el principio de Igualdad se redujo a la equiparación jurídica, en lo político como el derecho de ser elector y elegido para los cargos públicos,. Quedaba limitada a las relaciones de orden jurídico.

Para Guillermo Cabanellas, la Revolución Francesa, no significó avance en lo social. La destrucción del poder económico de la nobleza, la emancipación de los últimos siervos, la libertad para difundir doctrinas y crear partidos favorables a la reivindicación de los trabajadores, así como el derecho de éstos a ejercer sin trabas cualquier actividad industrial o mercantil, representaban otras tantas

¹⁷ Cabanellas de Tórriz, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bs. Aires, 2002, Pág. 20

posibilidades para superar individual, y hasta colectivamente, las situaciones de inferioridad y de injusticia que afligían a las clases laborales.

2.9.2 El Manifiesto Comunista

A fines de 1847, Carlos Marx y Federico Engels, redactaron este histórico documento y como expresión de su pensamiento político y social, en Inglaterra.

Se traslucen en el Manifiesto todas las visiones marxistas, originales o dotadas de mayor vibración: la lucha de clases, como fenómeno inevitable de las diferencias entre explotadores y explotados, entre poseedores y desposeídos; la plusvalía, clave reveladora de la formación capitalista; la dictadura de la burguesía; el materialismo histórico, predominio de los factores económicos en el proceso de la historia de las sociedades humanas; la tendencia o principio de la acumulación de capitales, por el enriquecimiento progresivo de los capitalistas y la absorción de las empresas en paro forzoso o apremiados por la necesidad y dispuestos a ofrecerse a cualquier precio que cubra sus gastos de subsistencia; la teoría del empobrecimiento progresivo de los trabajadores; y el vigoroso llamamiento o invocación de: “Proletarios de todos los países uníos”.

La trascendencia del Manifiesto Comunista, aparte de haber incubado el estallido revolucionario de Francia en 1848, se atenúo en los años inmediatos, para reactivarse de nuevo, sobre todo desde Alemania. Consiguió abrir los parlamentos más reacios al influjo de las clases trabajadoras; logró indirectamente y como concesiones de justicia o de apaciguamiento social, las primeras leyes protectoras del trabajo y de los trabajadores en el siglo XIX, con cierto carácter orgánico produjo la corriente amortiguadora del intervencionismo del Estado.

2.9.3 La Revolución de 1848

El 24 de febrero de 1848, Francia se conmociona con el alzamiento del pueblo, contra el absolutismo real de Luis Felipe; el 25 de febrero, tras la abdicación del monarca, se proclama la Segunda República Francesa, a cuya cabeza figuraba el literato Lamartine, el astrónomo Arago y el socialista utópico Blanc.

Blanc, al historiar este acontecimiento social, hace un balance muy positivo de las conquistas logradas por las clases laboriosas; la consagración de la república, el reconocimiento de la soberanía del pueblo, que la ejercía a través del sufragio universal, la proclamación de la inviolabilidad de la vida humana, la proscripción del verdugo, en nombre de la civilización, la abolición de la esclavitud de los negros, la supresión de los títulos nobiliarios, la abolición de la prisión por deudas, que provocó tantas excarcelaciones, que permitió convertir algunas cárceles en talleres, la inscripción del derecho al trabajo entre los derechos más sagrados, la reducción del horario. Se iniciaba así el nacimiento de la moderna legislación laboral.

2.9.4 Las Internacionales Obreras

Las frustraciones revolucionarias de 1848 y la difusión de los credos socialistas por Europa, condujeron a sus dirigentes por otro derrotero. La fundación de Asociaciones Internacionales de trabajadores, de índole revolucionaria y sindical.

- a. La Primera Internacional de Trabajadores, se constituyó en Londres en 1864, por influjo decisivo de Marx.
- b. La Segunda Internacional, en 1889, luego de un Congreso celebrado en París; el movimiento obrero más fecundo y constructivo de la

historia en pro de la emancipación de los trabajadores y de la dignidad del esfuerzo humano retribuido; su tendencia era socialista.

- c. La Tercera Internacional, se creó en Moscú, genuinamente comunista, en el sentido de Leninismo primero y Stalinismo, posteriormente.

Después del Congreso de Berlín de 1922, los partidos socialistas habían propuesto la modificación de las tres internacionales. En la actualidad, estos organismos internacionales son considerados extinguidos

2.9.5 La Social Democracia

Corresponde a Alemania, la organización de un movimiento de formas democráticas y fondo socialista, iniciada en 1863; dirigido por Marx, Engels, Lasalle, se constituye en Leipzig la Asociación General de los Obreros Alemanes y que desde 1864 tuvo como órgano el socialdemócrata.

La transformación en partido se produjo en 1869; hasta 1890, los socialdemócratas fueron perseguidos implacablemente, hasta que el Partido Obrero logró 35 representantes en el Parlamento. A partir de esa época, los procesos electorales y las conquistas sociales, a través de una perseverante acción parlamentaria, fueron incesantes y convencieron a las masas obreras de la conveniencia de mejoras parciales por esa vía, en lugar de reunir a todo hasta el problemático triunfo integral.

En el haber de los gobiernos socialdemócratas, figura la elevación del nivel de vida de la clase trabajadora a los índices más altos de la civilización actual, demostrando con ello la posibilidad de prescindir de las catástrofes sociales como vía para un progresivo bienestar humano.

2.9.6 La Comuna de Paris

Movimiento de carácter colectivista, que logró adueñarse del poder y permanecer en él desde el 18 de mayo de 1871.

“En Francia se había conocido, de 1792 a 1794, otra comuna de índole burguesa, que instauró el terror en aquella etapa de la Revolución Francesa”

La corta duración de la Comuna y lo limitado de su ámbito territorial, circunscrito a París y alrededores hace que esta revolución no haya dejado rastro de obras ni de proyectos sociales.

Los excesos cometidos y sufridos por los “communards” conllevan a que las décadas siguientes, no sólo los reaccionarios, sino amplios sectores de la opinión pública de todos los matices asumieran actitudes de alarmada hostilidad contra la violencia como medio de reivindicación social.

2.9.7 EL Primero de Mayo: Origen y Significado

En proceso paralelo, las organizaciones sindicales de Europa y América luchaban, al finalizar la novena década del siglo XIX, por la reducción de la jornada laboral, por su fijación en un máximo de ocho horas diarias.

El IV Congreso de Trabajadores Norteamericanos

Reunido en noviembre de 1884, en Chicago, resolvió que la duración máxima de la jornada legal de trabajo, a partir del 1º de mayo de 1886, sería de 8 horas. El

señalamiento de esa fecha se debía a lo habitual de comenzar y terminar el año en un día coincidente con el de la iniciación o final de locaciones y arrendamientos, según costumbres de la época y el lugar.

Para imponer esa reivindicación se produjeron numerosas huelgas y conflictos laborales. En Chicago, el 3 de mayo de 1886, culminó el paro iniciado el día primero de ese mes, al adquirir extraordinaria gravedad los desórdenes pues provocaron numerosos muertos y heridos.

La represión fue durísima; fueron encarcelados dirigentes obreros y ocho de ellos condenados a la horca, pena que fue conmutada para tres por la de prisión. Posteriormente, el Congreso Internacional Socialista, celebrado en París el 14 de julio de 1889, adoptó como resolución la de celebrar en todos los países y ciudades, simultáneamente, el 1º. de mayo de cada año; a partir de 1890, manifestaciones obreras, cuyo fin era lograr de los poderes públicos, la reducción de la jornada máxima legal de trabajo a 8 horas.

La huelga general del 1º. de mayo de 1890, llevaron a cabo la “manifestación obrera de ambos mundos”.

La formidable repercusión de esas manifestaciones coordinadas en todos los países, al mostrar el grado de organización y fuerza de los trabajadores se relevó muy pronto en actitudes oficiales y en la legislación laboral.

2.9.8 La Revolución Rusa

El absolutismo zarista y el régimen feudal que imperaban en Rusia comenzaron a provocar agudas quejas de los intelectuales y protestas de los obreros en la segunda mitad del siglo XIX.

Se recuerdan así, entre 1860 y 1875, huelgas importantísimas en San Petersburgo, Odesa y otras ciudades con numerosos trabajadores encuadrados en la unión de los obreros rusos, a la que apoyaban sociedades clandestinas de la clase media independiente. Se señala una terrible represión en 1870; pero la venganza se traduce en el asesinato del zar Alejandro II en 1881. El encadenamiento de los desquites iba a conducir a una gran revolución en 1905; aún cuando, con anterioridad, Alejandro III había intentado atenuar rencores sociales concediendo a los campesinos facilidades para adquirir tierras y promulgando algunas leyes de incipiente protección para los obreros de las fábricas. El estallido empezó con una huelga ferroviaria, a la que se plegaron otros gremios y después, el pueblo en general. Para calmar la efervescencia reinante, el zar accedió a los deseos revolucionarios, tanto en lo político, con la creación de la Duma o Parlamento, como en lo social, con la aceptación de las uniones profesionales.

Esta autocracia zarista y ese régimen institucional reaccionario es el que interviene en la primera guerra mundial.

El malestar provocado por derrotas militares, además se agregaba una desorganización completa en el abastecimiento de las grandes ciudades, con la escasez y carestía consiguientes, desataron desde fines de febrero de 1917 crecientes revueltas populares y huelgas de gran violencia. A consecuencia de esa incontenible agitación, el zar Nicolás II resuelve abdicar el 17 de mayo. El poder pasa a manos de los liberales y socialistas.

El 26 de octubre de 1917, el Congreso de los soviets establece el régimen bolchevique y proclama, como gobierno comunista, al consejo de comisarios del pueblo, a cuyo frente se encontraba, Lenín, secundado por Trotzky y por Stalín.

La instauración de los comunistas en el gobierno no significó la estabilidad del régimen, ya que sin solución de continuidad, debieron hacer frente a la guerra civil que sostuvieron los “blancos contra los rojos” hasta 1922, sobre la ferocidad de esta lucha el régimen comunista tuvo que padecer ante la escasez y anarquía en los abastecimientos, el hambre que durante 1921 y 1922 causó la muerte de cinco millones de personas.

2.9.9 El Sistema Social del Comunismo

Se asienta sobre la dictadura del proletariado. Su base orgánica reposa, nominalmente, también en los soviets, agrupaciones de soldados y obreros de influencia indiscutible en el estallido y triunfo de la revolución; pero relegados después, por el personalismo de Lenin, Stalin sin derecho a disentir ni casi a proponer; con funciones tanto sindicales.

La solidez interior del régimen se apoya en una organización política sin igual en la historia. Los revolucionarios triunfantes proclamaron desde las primeras jornadas un extremo programa colectivista, y especialmente después de la sorpresa parlamentaria que les dio la Asamblea Constituyente en enero de 1918, al imponerse los criterios más moderados de los socialdemócratas frente a los comunistas proletarios. Con sus métodos expeditos, al día siguiente el Consejo de Comisarios disolvió por “contrarrevolucionaria” a la Asamblea.

El régimen comunista no ha vacilado en rectificar sus lineamientos más fundamentales. Mantiene así, en lo que a la agricultura se refiere, dos tipos de explotaciones, en una estatal o colectiva, los campesinos no son sino empleados del gobierno, en la otra para alentar más la producción, los trabajadores disponen de algunos productos en beneficio personal.

En las industrias, enormemente desenvueltas con relación al zarismo, en lo siderúrgico, en lo químico y en algunas otras ramas la actividad laboral está sujeta a una reglamentación tan detallada como rigurosa, con obligados índices de rendimientos, ante lo cual se pospone la duración de la jornada y por salarios jamás pactados con los trabajadores, sino señalados por el gobierno según particulares criterios. Predomina no obstante el estímulo de la productividad, con alguna denominación peculiar, la de “stanovismo”, que no pasa de ser una modalidad del milenarismo trabajo a destajo. Las recompensas por ello son más bien honoríficas que retributivas; como la calificación de “héroes del trabajo” y la colocación en las vías públicas de las fotografías de los trabajadores más distinguidos.

2.9.10 Consecuencias Sociales de la Revolución Rusa

No puede ocultar un nivel para las clases laboriosas indiscutiblemente inferior al de los países occidentales, estén gobernados por socialdemócratas, por liberales o por conservadores incluso.

Es objetivo declarar que el régimen comunista va elevando las condiciones de vida de su población y hasta delineaba el progresivo retorno a la propiedad privada.

2.9.11 El Fascismo Italiano

Movimiento político y social, fundado por Benito Mussolini en 1915, al desertar del Partido Socialista constituyó en sus comienzos tendencia auténticamente

revolucionaria o izquierdista, pues preconizaba la abolición de la monarquía, el reconocimiento de la soberanía popular sin límite alguno, la absoluta libertad de conciencia en la pontificia Italia, la supresión de los títulos y privilegios nobiliarios, la reducción de las grandes fortunas, la prohibición de las operaciones de bolsa, el reparto de tierras a los campesinos.

En 1922, la “marcha sobre Roma”, configuraban ya uno de los grupos más reaccionarios y plutocráticos conocidos que afianzaban tras el manto de combatirlo. Los fascios no sólo transigieron con la monarquía, sino que colocaron sobre él; los sectarios pactaron con el Papa, y reconocieron el Estado Pontificio.

2.9.12 El Fascismo en lo Social

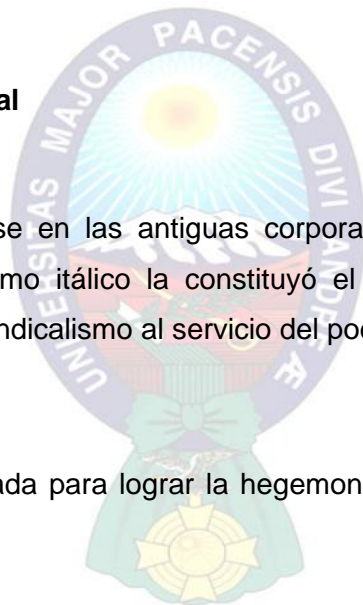
Aunque inspirándose en las antiguas corporaciones de oficio, la institución más peculiar del fascismo itálico la constituyó el corporativismo, en el logrado intento de canalizar el sindicalismo al servicio del poder político.

La guerra engendrada para lograr la hegemonía mundial se tornó en derrota para los agresores.

2.9.13 El Nacionalismo Alemán

Por nacionalismo “nazismo” se conoce el movimiento imperialista alemán, se estructura en la conferencia de Munich de 1920, donde traza un programa de 25 puntos, de interés para demostrar cómo, tras algunas enunciaciones loables, se encubre el germen de la destrucción y del despotismo.

Con la promulgación del Estatuto del Trabajo Alemán en 1934, el régimen hitlerista se plegó al corporativismo italiano al conseguir con ello suprimir, los



conflictos obreros y con la intensa actividad industrial que originó el vertiginoso rearme, se creó hasta 1938, un ficticio bienestar social, que conducía fatalmente a la guerra, ruina del nacionalismo – socialismo y de Alemania. Gracias a un mejor trato de los vencedores para con los vencidos en 1945 que para los derrotados en 1918 por cuantiosos préstamos norteamericanos, y por su laboriosidad, la Alemania occidental superó la crisis económica y social de nazismo.

2.9.14 Las Guerras Mundiales

Los conflictos bélicos de 1914 a 1918 y de 1939 a 1945, por la movilización general de hombres y recursos, por los estragos de las dos guerras en que la humanidad ha empleado los armamentos más terribles y por las renovaciones ideológicas y cambios estructurales, han repercutido necesariamente en la agravación y en la solución de la cuestión social.

2.9.15 La Primera Guerra Mundial (1914 – 1918)

Determinó la incorporación masiva de la mujer en el trabajo. La cooperación prestada por millares de trabajadores en los escenarios bélicos y en la producción militar les permitieron reclamar justicia para sus aspiraciones básicas tras la paz. De esa manera por vez primera en conferencias internacionales lograron que las potencias vencedoras incluyeran en el Tratado de Versalles una declaración de profundo sentido social y crear la Organización Internacional del Trabajo, quizás la entidad que ha hecho y más seriamente por elevar el nivel general y los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

En la post guerra, y para frenar las reivindicaciones obreras, que por la violencia o por las nutridas filas de los partidos socialistas en Europa conmovía a la burguesía reaccionaria, provocan movimientos que, adulando a las clases

laboriosas de palabra, las sojuzgan con sus prácticas (el facismo italiano y del nacionalismo alemán).

2.9.16 La Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945)

Ha tenido asimismo repercusión extraordinaria en el problema social. Durante su transcurso, al servicio del esfuerzo bélico, las organizaciones sindicales, decidieron aceptar el aumento de la jornada y desistir de la huelga como arma laboral, para impedir paralizaciones suicidas de la producción.

A la conclusión de la guerra, nace la Organización de las Naciones Unidas, la nueva Entidad Internacional, reitera y amplía en su carta los principios sociales de Versalles.

2.10 El Progreso Social

Después de 1945, provienen del florecimiento económico, de una legislación laboral propicia a las inquietudes de los trabajadores y de haberse atenuado la lucha de clases, gracias a mejores niveles de vida y a los métodos de conciliación y de arbitraje para resolver los conflictos del trabajo.

En los países sudamericanos mantienen la práctica de la huelga como recurso crónico de las demandas laborales.

2.11 Las Naciones Unidas y la OIT

El 30 de mayo de 1946, un acuerdo entre las Naciones Unidas y la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que entró en vigencia el 14 de diciembre del mismo año, enuncia los siguientes términos:

“Las Naciones Unidas reconocen a la OIT como un organismo especializado competente para emprender la acción que considere apropiada de conformidad con su instrumento básico para el cumplimiento de los propósitos expuestos en él “.

2.12 La Conferencia de Chapultepec de 1945: Declaración de Principios Sociales de América.

De las resoluciones adoptadas por esta Conferencia, llevada a efecto del 21 de febrero al 8 de mayo de 1945, tienen importancia por su trascendencia laboral, la LVI, referida a cuestiones sociales, y la LVIII en la que se formula la Declaración de Principios Sociales de América. En los considerandos de la Resolución LVI se expresaba: “debe reconocerse que la justicia social, las normas justas de trabajo, las buenas relaciones entre obreros y patronos, el bienestar de la familia, que es la fuerza más potente en el descanso de la mente y del carácter de la juventud, constituyen objetivos principales de la política nacional y de la cooperación internacional y que la cooperación económica tan esencial entre los gobiernos de las repúblicas americanas, no puede ser verdaderamente efectiva a menos que tomen medidas para asegurar los derechos de los obreros y mejorar tanto las condiciones de vida las condiciones de empleo* Cabanellas, Tomo II, Pág. 244

2.13 Conferencia de Bogotá de 1948 – Carta Internacional Americana de Garantía Sociales

En abril de 1948 deliberaron en Bogotá, los países americanos miembros de la OIT; en esta conferencia se aprobó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; El preámbulo, afirma que, se tratará de consolidar “un régimen de libertad individual y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre”.

La Carta enuncia los siguientes principios para el Derecho Social Americano

- a) El trabajo es una función social, goza de protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio
- b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad
- c) Tanto el trabajador intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que prevengan de las modalidades en su aplicación.
- d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador
- e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que las reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros”. Casi un código laboral, que no logró su vigencia. * Cab. Pág. 245

2.14 Declaración Universal de los Derechos del Hombre

La Organización de las Naciones Unidas, en sesión plenaria del 10 de diciembre de 1948, aprobó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

Los pronunciamientos relacionados más íntimamente con el trabajo, son:

Art. 22.

“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener por el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, indispensables a su dignidad”.

Art. 23.

- I. Determina: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo.
- II. Toda persona tiene derecho, sin diferenciación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- III. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Art. 24. “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a las vacaciones periódicas pagables”

En zona mixta con la previsión y con la seguridad social, se afirma:

Art. 25. “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros, en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

CAPITULO III

3. Derechos Sociales en Bolivia

La Constitución Social de 1938

En Bolivia las constituciones anteriores a la del 30 de octubre de 1938, no se habían ocupado de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores. Solamente proclamaban los principios de libertad de trabajo e industria.

El 23 de febrero de 1931, durante la presidencia del Gral. Carlos Blanco Galindo, mediante Referéndum Popular, trató de incorporar en la Constitución Política del Estado algunos principios laborales, para lo que se creó un Consejo Nacional con facultades para proyectar leyes en materia de trabajo. Se instituyó la jornada máxima de 8 horas de trabajo y el descanso de un día a la semana; imponiendo a las empresas cuidar de la salud y vida de los trabajadores; reformas que fueron muy polémicas y discutidas desde el punto de vista constitucional; toda vez que nuestra Constitución no reconocía el sistema del referéndum¹⁸.

El 28 de octubre de 1938, el Presidente de la República Teniente Coronel Germán Busch Becerra, convocó a la Asamblea Constituyente que aprobó la nueva Constitución Política del Estado; promulgada el 30 de octubre de 1938, como una de las más importantes de la historia por su carácter social¹⁹.

El Régimen Social en la sección XVI, que comprende los artículos 121 al 130, incorpora por primera vez en el país los principios esenciales del Derecho del Trabajo,

¹⁸ Jiménez Sanjines, Raúl: Lecciones de Derecho Laboral, Tomo I, La Paz, 2001, Pág. 119

¹⁹ Mesa Gisbert, Carlos: Presidentes de Bolivia, La Paz, 2003, Pág. 646

con rango de normas constitucionales, prescribiendo de manera expresa la “protección del Estado al Trabajo y al Capital” como factores de producción.

Cambios esenciales como la protección del trabajador con el seguro social obligatorio, de enfermedad, accidentes, vejez, maternidad y muerte. El Derecho a obtener el desahucio, indemnización, regula el trabajo de las mujeres y de los menores, la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, vacaciones anuales, asistencia médica, la libre asociación profesional y sindical, el derecho a la huelga como medio de defensa.

Son medidas protectoras de la salud, la vida de los trabajadores; ampliando políticas de vivienda para obreros, educación técnica, higiene y seguridad. La asistencia social es una función del Estado

Determina uno de los aspectos más importantes, la irrenunciabilidad de los derechos laborales²⁰.

En el Régimen Familiar, el matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección de la ley; reconoce la igualdad de los hijos.

Vigencia de los Derechos Sociales en el País

Nuestra actual Constitución Política del Estado, modificada por Ley 2631, de 20 de febrero de 2004; promulgada, el 13 de abril del 2004, por el Presidente Carlos Mesa Gisbert, contempla la vigencia de los Derechos Sociales en el Régimen Social y Régimen Familiar; mantiene la esencia protectora al trabajador que plasmó la Constitución Social de 1938.

²⁰ Jiménez Sanjines, Raúl: Lecciones de Derecho Laboral, Tomo I, La Paz, 2001, Pág. 119

El Título Segundo, artículo 157 determina: "El trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos, salario mínimo, jornada máxima, trabajo de mujeres y menores, descansos semanales y anuales remunerados, feriados, aguinaldos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa, indemnización por tiempo de servicios, desahucios, formación profesional y otros beneficios sociales y de protección a los trabajadores.

Corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa".

Artículo 158:

- I. "El Estado tiene la obligación de defender el capital humano protegiendo la salud de la población; asegura la continuidad de sus medios de subsistencia y rehabilitación de las personas inutilizadas; propenderá asimismo al mejoramiento de las condiciones del grupo familiar."
- II. Los regímenes de seguridad social se inspiran en los principios de universalidad, solidaridad, unidad de gestión, economía oportuna y eficacia, cubriendo las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez, muerte por forzoso, asignaciones familiares y vivienda de interés social

Artículo 159:

- I. Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades, que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos.

II. Se establece, asimismo el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento en las formalidades legales”.

Artículo 161:

“El Estado mediante tribunales u organismos especiales resolverá los conflictos entre patrones y trabajadores o empleados, así como los emergentes de la seguridad social”.

Artículo 162:

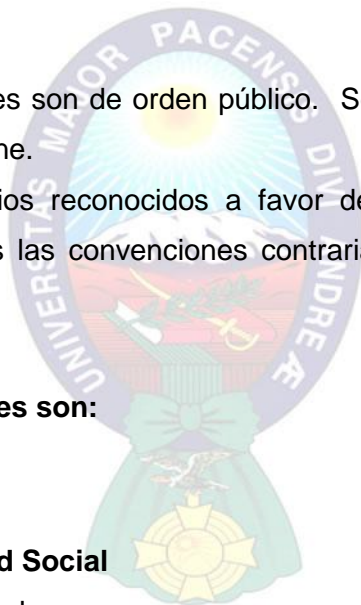
- I. Las disposiciones sociales son de orden público. Serán retroactivas cuando la ley expresamente lo determine.
- II. Los derechos y beneficios reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos”.

Los Derechos Sociales vigentes son:

a) Derecho a la Seguridad Social

- Seguro de Enfermedad
- Seguro de Maternidad
- Seguro Social de Vejez o Renta de Vejez
- Renta de Invalidez
- Seguro Social de Muerte – Renta de derechohabiente
- Seguro de Riesgos Profesionales que comprende los accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

b) Protección a la Familia



- El título Quinto, determina el Régimen Familiar, enunciando en el Art. 198, lo siguiente:
- “ El matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección del Estado”.

La Policía Nacional, en la Realidad del País y Desarrollo de los Derechos Sociales

El Mariscal Andrés de Santa Cruz, promulga el Reglamento de Policía, el 3 de mayo de 1831; emana disposiciones para los Intendentes de Policía y la responsabilidad de administrar las recaudaciones y rendir cuentas.

Por Resolución Suprema de 9 de enero de 1849, el gobierno del Gral. Manuel Isidoro Belzú, dispone que los intendentes de Policía, cesen en sus funciones.

La Resolución Suprema de 1886, dispone que los jefes, oficiales y tropa de la policía, se encuentran sometidos al fuero común para los delitos cometidos durante y posterior al ejercicio de sus funciones.

Durante la Presidencia del Dr. Severo Alonso Caballero, por Resolución Suprema de 9 de agosto de 1897, dispone que los funcionarios subalternos de la Policía, no tienen derecho a reclamar por el recargo de servicios de trabajo; de no estar conformes podrían renunciar. La autoridad policial departamental tenía la libertad de apreciar las condiciones personales de cada funcionario para ser utilizado conforme a sus aptitudes.

La Ley Reglamentaria de Policías que data desde 1886, es modificado por el gobierno del Tcnl. Germán Busch, mediante Decreto Supremo de 8 de agosto de 1939, el art. 5to. Dispone:

Los funcionarios de Policía que realicen cobros, serán apercibidos por primera vez y destituidos en caso de reincidencia, previa comprobación sumaria del hecho.

El Decreto Supremo de 15 de abril de 1942, durante la Presidencia del Gral. Enrique Peñaranda Del Castillo, prohíbe el matrimonio de los subtenientes egresados de la Escuela Nacional de Policías, en caso de incumplimiento, la sanción es la baja (retiro) de la institución.

La creación del Servicio de Escalafón de la Policía, se debe al Decreto Supremo de 6 de noviembre de 1943, en la Presidencia del Gral. Enrique Peñaranda Del Castillo; con el fin de concretar el desarrollo de una carrera policial, para ascensos, calificación de años de servicios, incluyendo fojas de concepto y condecoraciones.

La Resolución Suprema de 13 de octubre de 1944, en el gobierno del Tcnl. Gualberto Villarroel López, amplía los efectos sociales a favor de los docentes de la Escuela Nacional de Carabineros.

La Ley de Organización Policiaria y de Carabineros, ingresa en vigencia por Decreto Supremo de 30 de diciembre de 1949, gobierno del Dr. Mamerto Urriolagoitia Harriague; el régimen policial, en el título V, restringe los derechos personales de los policías y personal civil., en las disposiciones generales, la Ley del Seguro Social obligatorio alcanza a los miembros de la Policía.

El Reglamento de organización y funciones de la Ley Orgánica de la Policía, ingresa en vigencia por disposición del Decreto Supremo de 14 de febrero de 1951, gobierno del Dr. Mamerto Urriolagoitia Harriague; estableciendo que el ejercicio de la ciudadanía está suspendida para, jefes, oficiales, suboficiales, clases y carabineros.

Por disposición del Presidente de la República, Dr. Víctor Paz Estenssoro, mediante orden general de carabineros de 19 de junio de 1952, dispone la baja (retiro) de dieciséis jefes y oficiales de carabineros, por ser innecesarios sus servicios, (principalmente por no estar identificados con los ideales de la revolución del MNR). Durante este gobierno llegaron a noventa y cuatro los jefes y oficiales que sufrieron el retiro de la Institución. Lo alarmante es que en forma irregular suboficiales, identificados con la ideología, han sido ascendidos al grado de oficiales.

El Decreto Supremo 3090, ratifica la reincorporación de 45 jefes y oficiales de carabineros, sin reconocimiento de su antigüedad, quienes habían sido retirados, como una medida de represión tomada por el ex presidente, Dr. Enrique Hertzog.

Durante la presidencia del Dr. Hernán Siles Suazo, por Decreto Supremo de 9 de julio de 1957, dispone que el Cuerpo Nacional de Carabineros y de la Dirección General de Tránsito, por no encontrarse en la clasificación del servicio civil, no habían sido beneficiados con la categoría de años de servicio .

Alcance de los Derechos Sociales en la Policía Nacional

Los Derechos Sociales para los policías, teóricamente, tienen un campo de aplicación para todos los miembros (22.000.funcionarios policiales), primer nivel, Generales, segundo nivel, Jefes y Oficiales, tercer nivel Clases y Policías, cuarto nivel, personal administrativo.

El Seguro Social, tiene un alcance para el titular del derecho y su familia. Las prestaciones de los regímenes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las que corresponden a morbilidad común, se otorgan en la Caja Nacional de Salud.

La Clínica Policial Virgen de Copacabana, otorga sólo el servicio de atención médica al titular y familia; los análisis, rayos x medicamentos, intervenciones quirúrgicas, son cancelados directamente por los policías; quienes generalmente no disponen de dinero, por lo que requieren cancelar mediante descuento mensual en su papeleta de pago. La misma atención es otorgada en la Clínica Dental de la Policía, la extracción, curación, tratamiento de conducto, son cubiertos del sueldo de los policías.

El en área educativa, el derecho a integrar los Institutos de Post Grado, cada cuatro años para jefes, seis años para oficiales, seis años para clases y policías en la Escuela de Especialización, tiene como requisitos primordiales el logro de un puntaje de basado en destinos (lugares de trabajo), memorándums de felicitación, condecoraciones, cursos de actualización, y no haber sido procesado durante la carrera policial; regulado a través del Sistema Educativo Policial.

Existen funcionarios que son favorecidos para ingresar a este sistema a través de disposiciones superiores; sin embargo muchos policías quedan al margen de este derecho, porque no logran alcanzar o ser parte de este mecanismo de influencia y poder; como consecuencia quedan policías, asilados en su carrera profesional; permanecen trabajando en cargos de menor jerarquía.

Mecanismos Legales de Cumplimiento de los Derechos Sociales en la Policía Nacional

Los policías son amparados para el cumplimiento de sus derechos sociales, por la Constitución Política del Estado, El Código de Seguridad Social y La Ley Orgánica de la Policía Nacional, en el capítulo II del Régimen de Bienestar y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, como responsable de la ejecución de la Política Social en la Institución.

Incumplimiento de Derechos Sociales en la Policía Nacional

Estando vigentes los Derechos Sociales en la Policía Nacional, los policías durante el ejercicio de su profesión permanente sufren atentados en sus derechos.

Es importante mencionar que en el mes de abril del 2000, un policía de Santa Cruz, inició una huelga de hambre, la primera por un conflicto de sueldo, en la historia de la Policía Nacional, pidiendo la cancelación de su salario que le adeudaban desde hacía tres meses; al no recibir una respuesta concreta, viajó a la ciudad de La Paz, reinició la huelga de hambre en la Central Obrera Boliviana, a él se sumó un sargento pidiendo un incremento salarial para todos los miembros.

El sábado 8 de abril, el Presidente Constitucional Gral. Hugo Banzer Suárez dicta el Decreto Supremo de Estado de Sitio, en todo el país, por las convulsiones sociales, y dispone a través del Ministro de Gobierno la intervención de ese pequeño grupo de policías.

Los policías del Grupo Especial de Seguridad se negaron a intervenir la huelga; al contrario se produjo el amotinamiento de clases y policías; pidiendo un incremento salarial, respeto de la sociedad para el policía; de los superiores hacia los subalternos, dotación de equipo y armamento; a esta determinación le antecedía los asesinatos de cuatro policías, quienes fallecieron a manos de un delincuente; en cumplimiento del deber, protegiendo a la sociedad.

Durante ese día las distintas Unidades Policiales, dejaron de trabajar y se unieron al GES, la población se identificó con ellos.

Con la firma de un Convenio en la madrugada del domingo 9 de abril, el Gobierno dispuso el incremento salarial del 50% para todos los policías²¹.

En el anuario del año 2000, Periodistas Asociados de Televisión, Mario Espinoza, califica a este motín como una manera de haber perdido toda autoridad sobre esta Institución por parte del Estado; sin embargo reconoce que es primordial atender las necesidades salariales de los policías.

El 12 de febrero de 2003, un grupo de policías se amotinaron en el Grupo Especial de Seguridad (GES), algunas horas después del anuncio de la promulgación del Impuesto al salario, por parte del entonces Presidente de la República, Lic. Gonzalo Sánchez de Lozada; con un pliego de peticiones que en principio eran nueve puntos específicos; pero que cambió radicalmente al fallecimiento de 11 policías, subió a treinta puntos; primeramente se debe establecer el planteamiento de las carencias:

- a) La alimentación diaria, para cada policía es de Bs.3.- , la comida es miserable y pésima
- b) Ellos, mencionan que las habitaciones de los policías son cuartos para los perros, catreras envejecidas, colchones rotos, son utilizados para el momento del descanso, durante el servicio o en los acuartelamientos
- c) El trato que otorgan los superiores hacia los subalternos, es discriminatorio
- d) Están sometidos a descuentos mensuales obligatorios, a entidades como COVIPOL, (Consejo de Vivienda Policial), y Club Litoral, que no son nada favorables, sin la menor posibilidad de recuperarlos por los años aportados.
- e) No cuentan con el equipo y armamento para realizar su trabajo; la sociedad le exige enfrentarse a la delincuencia.

²¹ Fuente: La Razón, 9 de abril 2000

Los puntos sobresalientes de las demandas, son:

- a) La primera petición de la Policía al Gobierno fue hecha por el Comandante del Distrito Policial, de esa temporada, en ella afirmaba que los policías solicitaban un incremento salarial del 50%, además de dejar sin efecto el impuesto al salario, posteriormente apareció un representante, presentó las demandas elaboradas en un ampliado, además de ratificar la primera petición extendió a otros, como:
- b) Dotación de víveres, uniformes y equipo policial
- c) Derecho a un Seguro de vida por \$us.10.000.-
- d) Derecho al ascenso cada cinco años
- e) Derecho a la jubilación al cumplir los treinta años de servicio
- f) Abrogación del Reglamento de Disciplina y Sanciones y del Reglamento del Sistema Educativo Policial, por ser anticonstitucional
- g) El derecho al estudio profesional, en la carrera policial, en los Institutos de Postgrado de la Policía
- h) La no injerencia de la Embajada Americana en la designación del Comandante General, Estado mayor y Comandos Departamentales
- i) Indemnización a los familiares de los policías fallecidos
- j) No tomar represalias contra los policías que iniciaron el amotinamiento²².

El gobierno, después de una ardua negociación, se comprometió a cumplir con la mayoría de los puntos planteados. De esta manera, los policías lograron, conseguir un Bono Mensual de Seguridad Ciudadana, para todos los miembros de la Institución²³.

²² Fuente: La Razón, 13 de Febrero, 2003, Pág. A-19

²³ Fuente: La Prensa, 13 de Febrero, 2003, Pág. 12A

Vacación Anual

La vacación anual, establecida en el capítulo VIII, artículo 78 de la Ley Orgánica de la Policía y artículo 58 del Reglamento de Personal, en la vida laboral de los policías, no se cumple; alcanzar este derecho anual, le implica una serie de conflictos, como cambios de destino intempestivos de su Unidad Policial.

Muchos de ellos se ven obligados a renunciar al derecho de la vacación.

Derecho a la Indemnización

El Art. 54, Inciso g) de la Ley Orgánica, determina percibir una indemnización por los años trabajados, en caso de retiro voluntario o forzoso. A la fecha ninguno de los policías retirados ha recibido este beneficio.

No Ser Retirado de la Institución Salvo que se Compruebe la Comisión de un Delito.

El Art. 54, Inciso a) de la Ley Orgánica, dispone que no debe ser retirado de la Institución salvo que se le compruebe la comisión de algún delito en proceso contradictorio, se cumple apenas parcialmente; al incurrir en una falta tipificada en el Reglamento de Disciplina y sus Sanciones, los policías infractores reciben doble sanción, en primera instancia son arrestados en una Unidad Policial (de 8 a 15 días), posteriormente recién se inicia la etapa del proceso, tiempo en el cual, los funcionarios policiales, ingresan en una situación laboral y emocional totalmente inestable. Los términos previstos para un proceso disciplinario, son prolongados demasiado tiempo; hasta la resolución o fallo final, donde recibe, generalmente otra sanción. Se atenta contra el debido proceso.

El siguiente caso, es uno, en la variedad de incumplimiento de derechos sociales para los policías, cuando realizan el delicado trabajo de proteger, cuidar a la sociedad:

Desconocimiento de los Plazos Fatales para el Seguro de Vida.

En fecha 9 de mayo de 2002, a horas 04:30, un cabo de la Policía de Yacuiba, cumpliendo con el servicio de patrullaje, sufrió un disparo de arma de fuego por un antisocial, al que perseguía para capturarlo; a consecuencia de este disparo en la cabeza, su deceso se produjo ese mismo día en el Hospital San Juan de Dios.

La esposa a nombre de sus tres hijos menores, después del sepelio, en calidad de derecho habiente, inició el trámite para lograr concretar el pago del seguro de riesgo profesional, a través de la empresa aseguradora, monto que alcanza, para el nivel de clases y policías, a la suma de \$us.4000.- (cuatro mil 00/100 dólares estadounidenses). El requisito principal por parte de la aseguradora, además de, informe pericial de la Policía Técnica Judicial, declaratoria de herederos, es el informe social, otorgado por el Departamento de Bienestar Social de la Policía de Yacuiba, tiene un plazo de tres días, ampliado a ocho días corridos, en casos excepcionales o cuando los policías se encuentran en trabajando en provincias, después de ocurrido el accidente o deceso.

La oficina encargada de dar cumplimiento a los derechos sociales, en la Institución Policial, no realizó el informe en el plazo previsto; la autoridad superior, el Comandante Departamental, desconocía de este plazo fatal, no llegó a instruir la elaboración del documento social, el cual debería estar firmado por su autoridad; por esta razón, la empresa aseguradora no desembolsó el monto del seguro que en derecho correspondía a los derecho habientes, por la muerte del cabo, quien falleció en cumplimiento de su deber, defendiendo a la sociedad.

Jurisprudencia del Máximo Tribunal Policial

Las siguientes Resoluciones del Tribunal Disciplinario, también confirman el incumplimiento de los derechos sociales.

Resolución Administrativa No. 16/2002, del Tribunal Disciplinario Superior Permanente de la Policía Nacional

“De acuerdo a investigaciones de la Dirección Departamental de Responsabilidad Profesional de Santa Cruz, llega a establecer que en fecha 19 de diciembre de 2002 un oficial con el grado de Sub Teniente, en forma arbitraria se apoderó de la boleta de aguinaldo de otro miembro de la Institución con grado de policía; presionándolo moralmente con la intención de beneficiarse a sí mismo, bajo pretexto de sindicaciones en caso de no entregar el dinero, como una ayuda personal hacia el superior.

La víctima, denuncia al oficial por esta arbitrariedad; había sido amenazado por tal motivo se vio obligado a entregar la papeleta de pago, pide garantías para su persona, porque lo amenazó de muerte de persistir en la denuncia.

En las declaraciones ante el Tribunal, el oficial alega tener una relación de amistad y por una deuda pendiente que mantenía el policía, le entregó la boleta de aguinaldo voluntariamente.

Procedida la denuncia e instaurado el proceso, el oficial obligado, por las circunstancias, devolvió la papeleta de pago²⁴.

²⁴ Fuente: Tribunal Disciplinario Superior

Resolución Administrativa No. 024/2002 emanada del Tribunal Disciplinario Superior de la Policía Nacional, se llega a la siguiente conclusión .

“En fecha 21 de octubre de 2002, mediante proceso instaurado contra un oficial de la Policía, a denuncia de la víctima se establece que pidió y recibió la suma de \$us.100.- de otro funcionario con el grado de policía, a cambio de una permuta de destino de la ciudad de Santa Cruz a La Paz, ofreciendo realizar una permuta con otro policía; monto que serviría para los gastos de traslado y alimentación. Pasado un tiempo nuevamente el oficial lo buscó en su Unidad Policial, manifestándole que la permuta ya estaba lista pero debía abonar otros \$us. 100.- para concretar tal cambio, el policía a través de un préstamo consiguió el dinero, y entregó al Subteniente, con el compromiso verbal de lograr su permuta.

En las conclusiones el Fiscal manifiesta: es doloroso que los policías reclamen el derecho que les corresponde, fueron engañados dolosamente, maliciosamente por el procesado, dándose incluso a la tarea de buscar a los policías que requerían cambios de destino; los funcionarios policiales tienen pleno conocimiento que en la Institución está prohibido realizar este tipo de trámites. El Sbtte, retuvo documentos oficiales de la Institución Policial, papeletas valoradas de la Dirección de Recaudaciones y una boleta de pago que correspondía al policía del cambio de destino.

Su defensa alega que el oficial se ofreció a realizar trámites, al no concretar la permuta, devolvió el 50% de lo recibido, en cuanto a la boleta de pago, una vez que sale del poder de la Policía Nacional, la boleta se convierte en un documento particular, no hizo uso de la boleta y la devolvió al titular, cuando el proceso fue instaurado a denuncia de la víctima”²⁵.

²⁵ Fuente: Tribunal Disciplinario Superior

Resolución Final Administrativa No. 003/2003, emanado del Tribunal Disciplinario Superior de la Policía Nacional, resuelve:

“El 26 de junio de 2003, se abrió el proceso contra un policía que ingresó en huelga de hambre, en el Comité Cívico Pro La Paz pidiendo reivindicaciones sociales como amnistía y reincorporación para los policías retirados por realizar huelgas de hambre por un aumento salarial, incorporación al escalafón de todos los policías de Seguridad Física Privada, anulación del nuevo reglamento disciplinario, dotación de víveres.

El Policía, siendo destinado a cumplir servicio en el centro penitenciario de Cantamarca, departamento de Cochabamba, desde el 28 de octubre de 2003; no se hizo presente en su fuente de trabajo, por lo que tal hecho constituye deserción, siendo una falta grave contemplada en el Reglamento de Faltas y Sanciones.

El policía no asumió su defensa, porque “si dejaba la huelga de hambre, se estaría haciendo la burla”, tal declaración emitió al momento de negarse a recibir la notificación; no presentó pruebas de descargo.

Según el Fiscal, el policía desconoce los caminos legales para hacer sus peticiones encontrándose manipulado por ex policías que han sido retirados; asimismo pone en peligro a la Policía Nacional y no se puede aceptar este tipo de chantajes.

El Tribunal en pleno dicta Resolución Condenatoria, sancionándole con la baja definitiva de la Institución sin derecho a reincorporación”²⁶.

²⁶ Fuente: Tribunal Disciplinario Superior

Situación Actual de los Policías en Bolivia

La Policía Nacional, desde el año 2000, a la fecha, atraviesa una profunda crisis social, económica, laboral, inestabilidad de los mandos policiales; en el interior se desarrollan movimientos contestarios, cuyo objetivo, es desprestigiar a las máximas autoridades policiales; lo cual refleja hacia la sociedad como una Institución, extremadamente criticada, sin resultados óptimos.

Policías de todo el mundo, son el reflejo de su sociedad; entonces los bolivianos tenemos una Institución Policial acorde a nuestra sociedad y realidad

Los bajísimos sueldos, la falta de implementación de equipos, por parte del Estado; la errónea distribución de la jornada laboral, de un servicio de 24 horas, seguido de un trabajo de emergencia, los constantes arrestos, reservados para el descanso de 24 horas, en Unidades Policiales, por faltas leves, la inestabilidad laboral, la falta de una política de distribución y clasificación de personal, el incumplimiento de los derechos sociales que se producen en la misma Institución Policial, la convierten, en la actualidad como a la más vulnerable.

Jornadas Laborales en la Policía Nacional

Es cierto y evidente, que policías de Unidades Operativas, están sometidos, a jornadas extensas de trabajo; comprende un servicio de 24 horas, seguido de una jornada de emergencia y un descanso de 24 horas.

Sin embargo por conflictos sociales permanentes en el país, se producen los acuartelamientos con una duración de 15 a 25, el restablecimiento del orden y seguridad, en las ciudades, carreteras, desalojos de posesiones de tierra, los mantiene en un estado de tensión y riesgo de vida; produciendo en ellos el cansancio que deriva en fatiga; son agredidos física y psicológicamente.

Al realizar el trabajo de prevención del delito, la vida de los policías corre un alto riesgo por falta de equipo logístico.

El resultado es un rendimiento policial con despliegue de todas las energías del ser humano; sufren agresiones verbales de la sociedad, por falta de preparación, en el desarrollo diario de su labor policial.

Fatiga, Cansancio y Propensión de Accidentes de Trabajo en Policías de Unidades Operativas

Cuando la jornada laboral es excesiva, el número de accidentes de trabajo aumentan, como su secuela de enfermedades profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae y, quebrantada su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él. La fatiga y el agotamiento provocan otros males cuyas consecuencias denotan tanto en la persona física del trabajador como en sus condiciones morales²⁷.

A esta forma de trabajo, están sometidos los policías de Bolivia, excedidos en las jornadas laborales, son víctimas de accidentes profesionales, el cuadro de la Mutual de Seguros del Policía, demuestra, que de 1999 a 2001, son 16 policías fallecidos en cumplimiento del deber. *

Las largas jornadas de trabajo llevan al uso de estimulantes de diversa clase, entre los que se encuentra el alcohol. Lo mismo que la ociosidad, el exceso de trabajo perjudica, llegando a anular el rendimiento por el cansancio y la fatiga. *

²⁷ Cabanellas de Tórriz, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral Actualizado, Tomo II, Bs. Aires, 2002, Pág. 543

La Distribución de la Jornada de Descanso

No puede ocultarse que la jornada de descanso de 24 horas, no es tan auténtica como parece, porque gran número de clases y policías, en lugar de destinar el “tiempo libre” al reposo, al recreo, a la vida cultural o de relación, se entrega sin más a una segunda colocación para aumentar los bajos ingresos que perciben mensualmente; el 95% de ellos, trabajan; son conductores de radio taxi, albañiles, electricistas, mecánicos, plomeros y hasta logran incorporarse en las empresas de seguridad privada; no es raro así el retorno a interminables horas diarias de agotadora actividad, durante la semana, cuyo resultado se manifiesta de la siguiente manera: policías totalmente extenuados, los que realizan el servicio de patrullaje en el cuarto turno, de horas 24: 00 a 06:00, tiempo en el cual el ser humano siente el mayor cansancio, el cuerpo agotado requiere y exige un descanso; los policías duermen de pie en alguna calle, además del frío y el hambre que sienten durante este período de jornada laboral.

Función del Estado Boliviano para Superar la Crisis Policial

Sí el Estado Boliviano, no asume la responsabilidad de elevar el nivel de una de las Instituciones Fundamentales, otorgando protección a los policías durante la función que desempeñan, la designación de un presupuesto acorde a necesidades de la Policía, con una supervisión constante de la Contraloría General de la República, establecimiento de un término de dos años para superar las deficiencias profesionales y materiales; la exigencia y compromiso de autoridades policiales, para lograr una Policía técnica, científica, superada, como política primordial de Estado, será permanente, la situación de inestabilidad social, con tendencia a resurgir actos de rebeldía, fundamentado en la necesidad de un incremento salarial.

En este objetivo del Estado, debe estar contemplado un prioritario sueldo acorde a la función policial y la responsabilidad de otorgar aportes mensuales destinados exclusivamente a rentas de jubilación, de incapacidad para los policías.

Si bien existe la intención de reestructurar y organizar nuevamente el organigrama de funciones de la Policía, a través de una comisión especializada, no alcanzará el resultado esperado, si antes no soluciona el conflicto económico y social.

En cualquier país democrático son de una especial sensibilidad, los temas de Seguridad Ciudadana y Defensa; tanto la política policial como la de defensa, son Políticas de Estado y no de partidos políticos.

La Institución Policial, en un mundo globalizado como el que nos encontramos con un aumento de la delincuencia tanto nacional como internacional se ha convertido en uno de los pilares fundamentales del funcionamiento de cualquier país.

Son fundamentos esenciales en los que el Estado basa la necesidad social de llevar a la práctica una política social real para la Policía Nacional. Como Institución primordial, tiene una tendencia a crecer, cuanto mayor resulte el numero de efectivos policiales, será primordial atender sus derechos sociales, laborales y económicos.

Los Derechos Sociales y Laborales que Deben Ampliarse a los Policías

- a) El trabajo realizado en lugares insalubres, la diaria exposición al sol, le hace propenso a adquirir enfermedades de piel en el rostro; la conducción del tráfico le ocasiona la pérdida lenta del sistema auditivo y visual, la aparición de varices en los pies por las interminables horas de trabajo de pié, deben ser considerados como doble jornada de trabajo.
- b) Como cualquier ser humano que realiza un trabajo, los policías deben tener regulada la jornada máxima de trabajo de 8 diarias, distribuidos en tres turnos.

- c) El derecho a percibir una indemnización por los años trabajados, en caso de retiro forzoso y voluntario, (al cumplir mínimamente dos años de trabajo continuo).
- d) Debe tener derecho a recibir el desahucio
- e) El pago de horas extraordinarias de trabajo en días domingos y feriados, principalmente por el trabajo nocturno, que por las propias características de la función policial, requiere ser regulado
- f) Debe tener seguridad física, (protección industrial), cuando cumple con la función de prevención y auxilio a la sociedad
- g) El derecho a jubilación, para clases y policías debe producirse al cumplir 30 años de servicio, como máximo.

Principios Laborales Aplicables en las Jornadas de Trabajo de los Policías

Principio del Indubio Pro Operario

Principio universalmente aceptado como el más profundo y trascendente por el carácter imperativo de las normas laborales y el orden público en el que las inserta.

En los casos conflictivos que implican difíciles decisiones, debe preferirse por la interpretación de la norma que sea más favorable al trabajador, sujetando dicha determinación a los aspectos objetivos de una específica controversia laboral.

El Derecho del Trabajo en virtud de su fundamento establece el indubio pro operario; si hay duda en la duda o interpretación o alcance de la norma, se decidirá en el sentido más favorable al trabajador²⁸.

Principio universal aplicable en las jornadas de trabajo para policías, en particular cuando la máxima autoridad policial, de un Comando o Unidad Operativa se encuentra frente a un conflicto laboral; un superior y subalternos; es casi seguro que la versión del jefe contra los oficiales, clases y policías, es una verdad absoluta.

La autoridad policial debe basar su decisión en este principio y dirimir el conflicto favoreciendo al más débil.

El Principio de la Irrenunciabilidad

La obligatoriedad que caracteriza a las normas jurídico – laborales identifica la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Es una medida de protección que la ley ofrece, contra los posibles abusos de los patrones, tampoco debe admitirse el detrimento en forma alguna, así se trate de arreglos con toda apariencia de licitud.

Es un principio consagrado en el art. 162 de la Constitución Política del Estado y Art. 4to. de la Legislación Laboral.

Es un principio ecuanímente admitido por la doctrina bajo el fundamento de que el trabajo es una función social, el trabajador tiene a su cargo una familia cuyos

²⁸ Jiménez Sanjines, Raúl: Lecciones de Derecho Laboral, Tomo I, La Paz, 2001, Pág. 128

intereses no pueden comprometerse y por el carácter de orden público que las leyes del trabajo presentan; aunque el trabajador se contrate por ignorancia, por necesidad por violencia o por cualquier circunstancia bajo condiciones que le son gravosas o que le acarrea perjuicios. Es un hecho evidente que el trabajador no puede renunciar a los beneficios que la ley le otorga.

No se puede admitir, que los policías renuncien a sus derechos laborales, en particular cuando atraviesan un proceso disciplinario; el anuncio verbal de la probabilidad de ser retirado de la Institución Policial sin derecho a reincorporación, les convierte en policías dispuestos a renunciar a cualquier derecho como la pérdida de antigüedad, a no percibir su sueldo por un período de tres meses, con la condición de permanecer en su fuente de trabajo.

Los directores o jefes de personal, deben hacer cumplir el principio de la irrenunciabilidad; simplemente limitarse a observar que los policías se vean obligados a renunciar a sus derechos laborales constituye una transgresión a la Constitución Política del Estado.

Una permanente evaluación en cada Unidad Policial, es importante y necesario; en algunas ocasiones el Estado otorga un incentivo económico a policías acuartelados por los difíciles momentos sociales, no todos logran percibir este beneficio. Para evitar, estos atentados contra los derechos laborales, las autoridades policiales están obligadas a cumplir con esta norma.

Principio de la No Discriminación

Para dar vigencia plena al principio de la no discriminación en las relaciones laborales de policías, las autoridades de cada Comando, Dirección Nacional o Unidad, son los responsables del cumplimiento, en virtud que ellos tienen la

facultad de evaluar al personal, disponer de su destino en función al trabajo eficiente, responsabilidad, condiciones físicas e intelectuales demostradas durante la gestión.

Deben evitar, esa forma poco eficaz demostrada, para optar cargos; para la especialización del personal, verdaderamente, le hace mucho daño a la Institución Policial el favoritismo, oportunismo determinado en aspectos físicos, color de piel, ascendencia del apellido, practicada consuetudinariamente por la autoridades de turno; dejando al margen, sin ninguna posibilidad a oficiales, clases y policías, quienes realmente se encuentran aptos para cumplir con la función de prevención y protección a la sociedad.

Legislación Comparada

Ley Orgánica de Fuerzas de Cuerpos de Seguridad de España

La Ley Orgánica de Fuerzas de Cuerpos de Seguridad de España determina que la Seguridad Pública es competencia exclusiva del Estado. El Cuerpo Nacional de Policía, es un Instituto Armado de naturaleza civil, dependiente del Ministerio del Interior.

Los poderes públicos promueven las condiciones más favorables para una adecuada promoción profesional, social y humana de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidad, mérito y capacidad.

Los estudios que se cursan en sus centros de enseñanza dependientes de las diferentes Administraciones Públicas son objeto de convalidación por el Ministerio de Educación y Ciencia.



Tienen derecho a una remuneración justa, que contempla su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el riesgo que comporta su misión. Reglamentariamente rige la especificidad de horarios de trabajo.

Al igual que en la Policía Nacional, Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado tienen como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades ciudadanas, vela por el cumplimiento de las leyes, garantiza la seguridad de la sociedad, mantiene, restablece el orden, previene la comisión de delitos, e investiga los mismos; en casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad colabora e interviene.

En el régimen estatutario del Cuerpo Nacional de Policía, determina que la jubilación forzosa se producirá al cumplir el funcionario sesenta y cinco años.

Se determinan las edades y causas del pase de los funcionarios a la situación de segunda Actividad, atendiendo a las aptitudes físicas que demande su función. Están establecidas las remuneraciones a percibir y las obligaciones correspondientes.

Los miembros del Cuerpo Nacional de Policía tienen derecho a constituir organizaciones sindicales del ámbito nacional, para la defensa de sus intereses profesionales, así como el de afiliarse a los mismos, y a participar activamente en ellos, en los términos previstos en esta ley.

El ejercicio del derecho de sindicación y de acción sindical por parte de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía tiene como límites el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en la Institución y,

especialmente el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el crédito y prestigio de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la Seguridad Ciudadana y la garantía del secreto profesional.

Bajo la presidencia del Ministerio del Interior o persona en quien delegue, se crea el Consejo de Policía, con representación paritaria de la Administración y de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía; sus principales funciones son:

- a) La mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos
- b) La participación en el establecimiento y las condiciones de prestación del servicio de funcionarios
- c) La emisión de informes en los expedientes disciplinarios que se instruyan por faltas muy graves contra los miembros del Cuerpo Nacional de Policía y en todos aquellos que se instruyan a los representantes de los sindicatos.

En el Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, las faltas serán tipificadas de leves, graves y muy graves. Las faltas leves prescribirán al mes; las graves, a los dos años y las muy graves a los seis años. La prescripción se interrumpirá en el momento en que se inicia el procedimiento disciplinario.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves, son:

- a) Separación del Servicio
- b) Suspensión de funciones de tres a seis años

Por faltas graves:

- a) Suspensión de funciones por menos de tres años
- b) Traslado con cambio de residencia
- c) Inmovilización en el escalafón por un período no superior a cinco años

- d) Pérdida de cinco a veinte días de remuneración y suspensión de funciones por igual período, que no supondrá la pérdida de antigüedad ni implicará la inmovilización en el escalafón
- e) Apercibimiento.

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte de la persona responsable, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.

Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la pérdida de la condición del funcionario del inculpado, se dictará resolución en la que con invocación de la causa, se declara extinguido dicho procedimiento, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente o se instruya por falta muy grave, en cuyo caso continuará hasta la resolución. Al mismo tiempo se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieran adoptado con respecto al funcionario inculpado.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución por la que se acuerde la incoación deberá ser registrada y comunicada al inculpado o publicada siempre que éste no fuere hallado, volviendo a correr el plazo si el procedimiento permaneciese paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al interesado.

Ley Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile

En Sud América, la Institución Carabineros de Chile, es considerada como el paradigma de policía de un país.

Es una Institución policial técnica y de carácter militar, que integra la fuerza pública y existe para dar eficacia al derecho; su finalidad es garantizar y mantener el orden público y la seguridad pública interior en toda la República.

Depende directamente del Ministerio de Defensa Nacional y se vincula administrativamente con éste a través de la Subsecretaría de Carabineros. Como cuerpo policial armado es esencialmente obediente, no deliberante, profesional, jerarquizado y disciplinado. Este personal no puede pertenecer a partidos políticos ni a organizaciones sindicales.

La Dirección General de Carabineros, puede contratar en forma temporal, y cuando las necesidades del servicio lo requieran, a profesionales, técnicos, administrativos y trabajadores a jornal o a trato, quienes quedarán sometidos a la jerarquía y disciplina. Este personal no integra la planta institucional y sus remuneraciones u honorarios se pagarán con cargo a la ley de presupuestos, leyes especiales o con fondos propios de sus organismos internos.

En el Área del Desarrollo Profesional, Carabineros de Chile esta facultado para planificar, realizar estudios y cursos de nivel superior en los ámbitos inherentes a sus respectivos quehaceres profesionales, como asimismo para otorgar al personal los correspondientes títulos técnicos, títulos profesionales y grados académicos.

Los títulos profesionales, grados académicos y títulos técnicos de nivel superior que se otorgan en los respectivos planteles de educación de Carabineros, son equivalentes para todos los efectos legales a los de similar carácter conferidos por las demás instituciones de nivel superior reconocidas por el Estado, tales como Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.

El Presupuesto de la Nación deberá consultar anualmente los recursos necesarios para dar cumplimiento a los programas de capacitación.

Para la calificación del desempeño profesional se evalúa a través de un sistema de calificación y clasificación. La decisión emitida se funda preferentemente en los méritos y deficiencias acreditados en la hoja de vida que debe llevarse de cada funcionario, observación profesional, cualidades profesionales, morales, intelectuales y capacidad física. Los órganos de selección y apelación componentes son soberanos en cuanto a las apreciaciones que emitan sobre la idoneidad, eficiencia profesional y condiciones personales de los calificados, no correspondiendo a otros organismos ajenos a Carabineros la revisión de los fundamentos de sus decisiones.

Para los efectos del ascenso y de la permanencia en la Institución, el personal es calificado anualmente.

El sistema de calificación y clasificación del personal debe contemplar los recursos de consideración, reclamación y apelación.

El personal que no hubiere podido ascender por encontrarse sometido a un proceso sumario administrativo, recobrará todos sus derechos cuando una sentencia afirme, lo absuelva o sobresea definitivamente o cuando la resolución final del sumario administrativo anule la sanción o imponga otra que no le impida ascender. Al disponerse la promoción recuperará para todos los efectos legales y

reglamentarios, el tiempo que habría servido en su nuevo grado a no mediar la causal de impedimento.

El personal de Carabineros tiene derecho, como retribución por sus servicios, al sueldo asignado al grado de su empleo y demás remuneraciones adicionales, asignaciones, bonificaciones, gratificaciones y estipendios de carácter general o especial que correspondan. En caso de enfermedad o accidente ocurrido en el servicio, el personal gozará de su sueldo íntegro, hasta la recuperación de su salud. Las remuneraciones son inembargables, salvo por resolución ejecutoriada en juicio de alimentos hasta por un 50%.

Además, goza de los derechos que establecen la ley, tales como el feriado anual, permiso con o sin goce de remuneraciones, licencias o subsidios, pasajes y fletes, viáticos, asignaciones por cambio de residencia, vestuario, equipo y alimentación fiscal.

Tiene derecho a años de abono de servicios computables para el retiro por accidentes en actos del servicio o a consecuencia del mismo; por desempeñarse en lugares aislados; por trabajar en actividades perjudiciales o nocivas para la salud, y por toda causal que haga procedente este beneficio.

En el régimen disciplinario, el personal que infrinja sus deberes u obligaciones incurrirá en responsabilidad administrativa, conforme lo determine el Reglamento de Disciplina, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda afectarle.

Para el término de la carrera, el Personal de Carabineros dejará de pertenecer a la Institución por retiro o fallecimiento. El retiro puede ser temporal o absoluto. La renuncia al empleo, cuando fuere aceptada por la autoridad respectiva, será considerada como causal de retiro temporal, con derecho a pensión, sí se cumpliere

con los requisitos legales.

Para acceder a la Pensión de Retiro, el personal de Carabineros, tiene derecho a pensión de retiro cuando acredite veinte o más años de servicios efectivos al régimen de previsión. La pensión de retiro del personal femenino con 25 años de servicios o 20 años de servicios y 55 años de edad, se calculará con un aumento de dos años sí son viudas y de un año por cada hijo.

Los 20 años de servicios efectivos son requeridos para impetrar pensión de retiro.

El personal que se reincorpore al servicio en su mismo empleo o plaza, pierde el goce de la pensión de retiro concedida, pero tiene derecho a que el tiempo anterior de servicios le sea abonado para efectos de su posterior retiro. El personal que vuelva al servicio o en otras plazas o empleos de Carabineros, Fuerzas Armadas o Policía de Investigaciones tendrá derecho a que su pensión sea reliquidada.

Tienen, asimismo derecho a pensión de retiro los alumnos de las Escuelas Institucionales que no son personal de planta, que se inutilizaren como consecuencia de un accidente en acto de servicio, la que será siempre de cargo fiscal y se determinará los sueldos de los siguientes empleos:

1. Aspiraciones a oficiales masculinos y femeninos (Teniente)
2. Carabineros alumnos masculinos y femeninos (Cabo 2º.)

Accidente en acto del servicio es aquel que sufre el personal a causa del servicio, o en el desempeño de sus funciones, o que se produzca con motivo de una intervención policial que en cumplimiento de sus deberes permanentes tenga que realizar, cuando se encuentre en calidad de franco, como asimismo los que le

ocurran en el trayecto entre lugar habitual u ocasional de trabajo y su morada. El accidente que sufra el personal a bordo de naves o aeronaves policiales se considera, siempre como acto del servicio.

El personal afectado de una enfermedad profesional o una invalidante de carácter permanente tiene derecho a ser considerado como afectado de invalidez de segunda clase. Las pensiones de invalidez de segunda y tercera clase tienen el carácter de indemnización.

El personal que fallezca en accidente en acto del servicio, causa una indemnización a los asignatarios de montepío, o a sus herederos intestados, equivalente a dos años de su sueldo imponible, la que será de cargo fiscal y se pagará por una sola vez, independiente de la pensión y del desahucio.

Las pensiones de retiro, de montepío, el desahucio y demás beneficios provisionales e indemnizaciones se consideran fijados en forma definitiva e irrevocable por la resolución que los concede, salvo causal legal o error manifiesto reparable de oficio por la respectiva Subsecretaría o a petición del interesado dentro de los años siguientes a la fecha en que se concedieron.

Del Régimen Provisional y de Seguridad Social, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile es el organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, al cual el fisco efectúa anualmente un aporte para cubrir el pago de beneficios sociales y de seguridad social. Corresponde a esta entidad el pago de las pensiones de retiro y montepío de las indemnizaciones por fallecimiento y de la cuota funeraria.

Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú

La Policía Nacional del Perú, es una Institución del Estado depende del Ministerio del Interior, representado a través del Director General. Garantiza el orden interno, el libre ejercicio de los derechos fundamentales y el normal desarrollo de las actividades ciudadanas. Es profesional y jerarquizada.

Los Oficiales Policiales se forman en la Escuela de Oficiales y obtienen título profesional de nivel universitario. Los Oficiales de Servicios son profesionales universitarios colegiados que se asimilan a la Institución de acuerdo con las especialidades y necesidades de servicio. Los Suboficiales Policias se forman en función de las necesidades de las Escuelas Técnico-Superiores.

Las especialidades funcionales del personal policial son:

- a) Orden y Seguridad
- b) Investigación Criminal
- c) Criminalística
- d) Administración e Inteligencia.

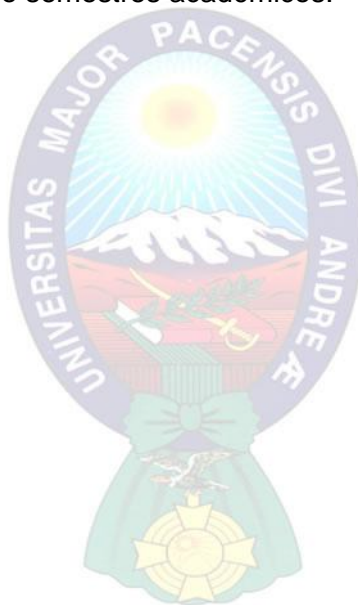
Los derechos del personal policial son:

1. La formación, capacitación especialización y el perfeccionamiento permanente que garanticen su desarrollo y promoción profesional.
2. No cumplir órdenes que constituyan violación de la Constitución, de las leyes o reglamentos.
3. Dotación de armamento, vestuario y equipo que garanticen el eficiente cumplimiento de sus funciones con la debida seguridad
4. Los goces, las pensiones, remuneraciones y demás beneficios económicos reconocidos por ley.



5. El tratamiento y la asistencia médica por cuenta del Estado hasta su total recuperación, derecho que se hace extensivo al conyugue, a los hijos y los padres del titular.
6. El asesoramiento legal por cuenta del Estado, cuando por razones del servicio es sometido a una investigación o a un proceso judicial. La aceptación por la Institución de su pase al retiro, de acuerdo a ley.

El sistema de instrucción de la Policía Nacional del Perú es de nivel universitario y técnico. Las Escuelas Superiores pueden otorgar el grado académico de Maestro, para lo cual deberán adecuar su plan curricular a una duración mínima de cuatro semestres académicos.



CAPITULO IV

CONCLUSIONES

1. En la Institución Policial, como en otros sectores sociales del país, sólo se pueden lograr los derechos que benefician a los trabajadores, a través de movimientos de presión.
2. Otra de las evidencias es el incumplimiento de los Derechos Sociales y Laborales de los Policías, con una menor incidencia en el nivel de jefes y oficiales; los clases y policías, son los sectores más afectados
3. Las crisis y permanentes cambios del Estado Mayor y Autoridades de Comandos Policiales, reflejan una forma de conducción de carácter patrimonialista; es frecuente, el criterio de ser propietario de la Institución Policial, con los derechos que otorga esta Institución Jurídica, el uso, goce y disposición de la Institución Policial.
4. Existe una profunda discriminación en las relaciones laborales, de los superiores hacia los subalternos
5. El Estado, no ha demostrado una verdadera preocupación por los policías.
6. La situación laboral, social y familiar de los clases y policías es dramática e injusta
7. Clases y policías desconocen sus derechos fundamentales
8. Escasa preparación de las clases y policías para cumplir con la función policial. No existe una política de formación y especialización del personal
9. El Estado y autoridades policiales han demostrado escasa importancia en la formación académica y técnica de los cuadros policiales.

10. Las deficiencias y la falta de equipo policial, son superadas por el valor que demuestran, cuando deben proteger a la sociedad



RECOMENDACIONES

1. Es prioritaria la revisión y modificación de la Ley Orgánica de la Policía Nacional.
2. El cambio de las normas vigentes en la Policía: Reglamento de Personal, el Sistema Educativa Policial, su Reglamento. “El Reglamento de Disciplina y sus Sanciones”, a un año de vigencia, origina una serie de observaciones y cuestionamientos. Se requiere una modificación debido a la dureza y extensa calificación de las faltas graves. La implementación real de un Reglamento de Uniformes.
3. La vigencia del Reglamento de Derechos Sociales y Laborales de la Policía Nacional, que le permita proteger la vida, el trabajo policial; el cumplimiento de esta norma jurídica está bajo la responsabilidad del Estado Mayor, Comandantes Departamentales y Comandantes de Unidades, con el fin de proteger el elemento humano que tienen.
4. Es urgente, establecer la jornada máxima de ocho horas de trabajo, para los policías. Las extensas jornadas laborales, han arrojado un resultado del elemento policial, fatigado, cansado y a veces agresivo.
5. Una vez regulada la jornada laboral, todo el personal debe cumplir su trabajo con las ocho horas de trabajo diario, las excepciones y privilegios de algunos funcionarios policiales no tienen cabida en una Institución Policial que busca la excelencia y una organización científica del trabajo policial.
6. La evaluación anual de los funcionarios policiales, la designación del personal, debe hacerse en función al rendimiento en el trabajo que desempeña y el promedio obtenido en la evaluación. Esta debe ser realizada por una comisión policial imparcial, sin interferencias.
7. La sanción del arresto, por faltas graves tipificadas en el actual Reglamento de Disciplina y sus Sanciones, denotan un retroceso en los Derechos Fundamentales de

las personas, a la privación de libertad y de trabajo; resolución que sólo puede emanar de un juez. Los delitos prescriben, sin embargo en la Institución Policial las faltas disciplinarias no prescriben; factores que inciden en la inestabilidad laboral y emocional de los funcionarios policiales.



BIBLIOGRAFÍA

1. **ASOCIACIÓN NACIONAL DE POLICÍA UNIFORMADA:** Legislación Formación Policial, España, 1998, Editorial Grafisur.
2. **CABANELLAS DE TORRES,** Guillermo: Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Laboral, Tomo I, Buenos Aires, 1987, Editorial Heliasta, tercera edición-
3. **CABANELLAS DE TORRES,** Guillermo y GÓMEZ ESCALANTE, José: Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, 2002, Editorial Heliasta, edición actualizada.
4. **CAMPERO VILLALBA,** Iván y ESPADA LAZCANO, Serapio: Introducción al Estudio de la Seguridad Social, La Paz, 2004, tercera edición.
5. **CAPON FILAS,** Rodolfo: Los Derechos Sociales de la Fuerza Pública, Buenos Aires.
6. **COMISIÓN REDACTORA:** Historia de la Policía Nacional, Tomos I y II, La Paz, 1990, impresiones IOC.
7. **GARCIA OVIEDO:** Derecho Social, Madrid, 1939, Editorial Trotta, segunda edición.
8. **JIMÉNEZ SANJINES,** Raúl: Lecciones de Derecho Laboral, Tomo I, Paz Paz, 2001, Editorial Popular, segunda edición.
9. **MANCILLA, H. C. F.:** La Policía Boliviana entre los Códigos Informales y los Intentos de Modernización, La Paz, 2003, Plural Editores.
10. **MAYORGA LORCA,** Roberto: Naturaleza Jurídica de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Santiago de Chile, 1990, Editorial Jurídica de Chile, segunda edición.
11. **MESA GISBERT,** Carlos: Presidente de Bolivia Entre Urnas y Fusiles, La Paz, 2003, Editorial Gisbert, tercera edición.

12. **MONEREO PÉREZ**, José Luis: Derechos Sociales de la Ciudadanía y Ordenamiento Laboral, Madrid 1996, Consejo Económico y Social.
13. **MOSSO**, : La Fatiga, Madrid, 1893, Editorial Civitas, cuarta edición.
14. **PALOMEQUE LOPEZ**, Manuel: Un Compañero de Viaje Histórico del Derecho del Trabajo, la Crisis Económica, Madrid, 1994, en Revista de la Política Social.
15. **PASTEN FLORES**, Eddy: Constitución Política del Estado, La Paz, 2000, Editorial Calama.
16. **PEDRAJAS MORENO**, Abdón: Despido y Derechos Fundamentales. Estudio Especial de la Presunción de Inocencia, Madrid, 1992, Editorial Trotta.
17. **RODRÍGUEZ, G.**: Medicina del Trabajo, Buenos Aires, 1938.
18. **SANDOVAL RODRÍGUEZ**, Isaac: Legislación del Trabajo, La Paz, 1990, Editorial Amigos del Libro, décima segunda edición.
19. **SANDOVAL RODRÍGUEZ**, Isaac: Derecho del Trabajo, Santa Cruz, 2003, Editorial Sirena, primera edición.
20. **ZEGADA SAAVEDRA**, Luis: El Asesor Laboral, La Paz, 1998, Editorial Design, cuarta edición

FUENTES GENERALES DE CONSULTA

21. **CODIGO DE SEGURIDAD SOCIAL Y REGLAMENTOS**, La Paz, 2000, Editorial El Original.
22. **CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT**, 2001
23. **DECRETO SUPREMO** 23570, La Paz, julio de 1993.
24. **LA RAZÓN**, La Paz, 2000.

25. **LA PRENSA**, La Paz, 2003.
26. **LEY GENERAL DEL TRABAJO**, La Paz, 2001, Editorial El Original.
27. **LEY ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE CARABINEROS DE CHILE.**
28. **LEY ORGÁNICA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.**
29. **LEY ORGÁNICA DE LA POLICÍA NACIONAL**, La Paz, 2002, Editorial Calama.
30. **MUTUAL DE SEGUROS DEL POLICÍA**, Gaceta Informativa, La Paz, 2001, Editorial Imagen
31. **REGLAMENTO DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y SUS SANCIONES DE LA POLICÍA NACIONAL.**
32. **REGLAMENTO DE PERSONAL.**
33. **REVISTA DE LA POLICÍA NACIONAL**, La Paz, 2001
34. **SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL.**

