

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
P.E.T.A.E.N.G



TRABAJO DIRIGIDO

(Para optar el Título Académico de Licenciatura en derecho)

**“INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 8 - II - 4 DE LA LEY N°
101 DE 4 DE ABRIL DE 2011 DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE
LA POLICÍA BOLIVIANA POR CONSTITUIR TRABAJO
FORZADO EN PERJUICIO DE SERVIDORAS PÚBLICAS
POLICIALES Y SERVIDORES PÚBLICOS POLICIALES”**

POSTULANTE: ELVIZ NÚÑEZ FERNÁNDEZ

TUTOR: DR. JOSÉ GONZALO TRIGOSO AGUDO

La Paz – Bolivia
2023

**“... Guardia fiel qué te importa la vida,
si alumbrando, te mata el deber...”**

DEDICATORIA

A mis queridos padres, quienes fueron el pilar fundamental para estar en una institución prestigiosa, la UMSA de la Carrera de Derecho.

AGRADECIMIENTO

A mí querida familia, por toda su comprensión.

A mi tutor Dr. José Gonzalo Trigos Agudo, por su paciencia, apoyo y guía en la elaboración de la presente monografía.

RESUMEN/ABSTRACT

El tema de la presente monografía está referido al Artículo 8 Parágrafo II. Numeral 4 de la Ley N° 101 de 4 de abril de 2011 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana, que establece como una sanción disciplinaria a las servidoras o servidores públicos policiales el trabajo en fines de semana y feriados, lo cual es propio de sanciones medievales o de inicios de la república en el siglo XIX, pero que de ninguna manera condice con el mundo y el derecho moderno ni con un mínimo de criterio de Derechos Humanos; sin contar que a pesar de cumplir la sanción de trabajo, la hoja de vida de la servidora o del servidor público policial mantiene esa sanción como demérito que impide puntaje a tiempo de ascensos o otros beneficios que les pudieran corresponder a los miembros de la Policía Bolivia.

Razón por la cual es imprescindible eliminar de la legislación policial esa sanción, mediante su derogación por otra norma legal de mismo valor, es decir una ley.

ÍNDICE

	Pag.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN/ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	1
I. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1. ENUNCIADO DEL TEMA DEL TRABAJO DIRIGIDO	3
2. FUNDAMENTACIÓN DEL TÍTULO DEL TEMA	3
3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	5
4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN	8
4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA	8
4.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL	8
4.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	8
5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
6. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	9
7. OBJETIVOS	10
7.1. OBJETIVO GENERAL	10
7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
8. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR	11
8.1. MÉTODOS GENERALES	11
8.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS	11
8.3. TÉCNICAS A UTILIZAR	12
II. MARCO HISTÓRICO	13
III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	16
3.1. MARCO TEÓRICO	16

3.2. MARCO CONCEPTUAL.....	20
IV. MARCO JURÍDICO.....	23
V. ANÁLISIS Y COMPULSA.....	34
5.1. GENERALIDADES	34
5.2. LEGISLACIÓN HISTÓRICA POLICIAL BOLIVIANA	35
VI. SÍNTESIS MONOGRÁFICA.....	38
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
7.1. CONCLUSIONES	40
7.2. RECOMENDACIONES	41
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	43

INTRODUCCIÓN

Llamó nuestra atención el hecho de que en la institución del orden, se estuvieran perpetuando modalidades sancionatorias que no corresponden al siglo XXI y que seguramente ya no existen en la mayor cantidad de países del mundo.

Si bien este tipo de sanción es parte del derecho positivo por estar incurso en la Ley N° 101 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana y que seguramente se tipificó allí siguiendo la tradición de normativas similares anteriores y de prácticas cotidianas convertidas en costumbre y conducta “normal” en la institución tutelar del orden, en cambio analizado desde una perspectiva jurídica, social y cultural correspondiente al mundo actual, se encuentra que no tiene sentido el obligar a una servidora o un servidor policial a prestar servicios en feriados y fines de semana como sanción por la comisión de una falta leve.

Pero este tipo de normativa sancionatoria tiene carta de ciudadanía al interior de la Policía Boliviana, no sólo por estar positivada sino porque “siempre ha sido así” y es parte del paisaje normativo de la institución, como si fuera un elemento esencial de su manera de ser para imponer disciplina y regimenter a la servidora o al servidor policial, transgrediendo sus más elementales derechos humanos y laborales.

Por ese motivo es que se inició la investigación del tema y resultó que la apreciación de la ilegalidad de este sistema sancionatorio, rápidamente quedó en evidencia que era necesario establecer sus límites para señalar la necesidad de su expulsión de la normativa jurídica policial.

Es importante estar siempre alertas para detectar este tipo de elementos que bajo la cobertura de la tradición inmemorial y la positivación normativa se mantienen vigentes en instituciones que deben superar formatos históricos anticuados, medievales, y deben

poder proyectarse al futuro en base a una normativa que corresponda a los avances culturales, jurídicos y de convivencia propios del siglo XXI.

Atendiendo a esa motivación es que hemos avanzado en la elaboración de este trabajo para que además de ser el elemento que permita la titulación académica, sirva también para que la institución policial, observe su normativa contraria a la realidad actual y superándola se proyecte a los nuevos retos del presente.

Es necesario colocar en primer término a la dignidad y derechos de la servidora y del servidor policial, para que de esa manera sea posible también poner en primer lugar a la Policía Boliviana como una institución que respeta los logros culturales de la convivencia armónica en sociedad y al interior de sí misma; todo ello deberá servir como un grano de arena en la difícil pero necesaria tarea de construir institucionalidad dentro de la institución del orden.

I. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. ENUNCIADO DEL TEMA DEL TRABAJO DIRIGIDO

“INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 8 - II - 4 DE LA LEY N° 101 DE 4 DE ABRIL DE 2011 DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA BOLIVIANA POR CONSTITUIR TRABAJO FORZADO EN PERJUICIO DE SERVIDORAS PÚBLICAS POLICIALES Y SERVIDORES PÚBLICOS POLICIALES”

2. FUNDAMENTACIÓN DEL TÍTULO DEL TEMA

La Teoría del Estado suele distinguir entre gobierno temporal y gobierno permanente.

El gobierno temporal es aquel que suele ser cambiado cada determinada cantidad de tiempo conforme se produzcan elecciones en un sistema democrático o según lo establezcan los mecanismos de elección o selección de altas autoridades en otro tipo de estados dictatoriales.

En cambio, se denomina gobierno permanente a las instituciones estatales que son consideradas como parte imprescindible en la existencia y desenvolvimiento de un Estado, es decir instituciones, es decir que son parte fundamental en la constitución y organización del Estado¹ como el Órgano Judicial, las Fuerzas Armadas, la Policía, etc.

¹ UNA ESTRATEGIA PARA AMÉRICA LATINA EN LOS 90: INFORME SANTA FE II. Comité de Santa Fe: L Francis Bouchey, Roger Fontaine, David C. Jordan, Lt. general Gordon Summer, Jr.:

“Nuestro concepto de régimen significa tanto el gobierno temporal como el permanente. En la democracia, el gobierno temporal es el oficialmente elegido. El gobierno permanente son las estructuras institucionales que no cambian con el resultado de las elecciones: la institución militar, la judicial y la civil. Para ser democrática la sociedad debe apoyar un régimen responsable de esa democracia. Esto nos lleva a. una mayor comprensión de la verdadera naturaleza del estatismo”.

En nuestro caso hacemos referencia a la Policía Bolivia que ha tenido, tiene y tendrá una importancia fundamental en la historia de Bolivia desde su fundación.

Ese carácter de permanencia implica que muchas de sus prácticas cotidianas se hayan ido conservando a lo largo del tiempo y constituyéndose en tradición, para de ahí ser incorporadas como norma jurídica en la legislación vigente de la institución del orden.

Anacronismos históricos que ya no conciben con los ideales de la humanidad del siglo XXI que cada día continúa identificando aspectos que posiblemente en el pasado fueron positivos o por lo menos aceptados sin mayor observación por la población y considerados normales, en la actualidad son analizados concluyéndose que ya no tienen cabida en el actual escenario histórico, incluso que hace muchos decenios no condecían con lo establecido por el orden jurídico objetivo en general y con la moral.

Hoy en día esas prácticas antiguas deben ser marginadas de la Policía y en el caso que trata esta monografía, debe producirse su abrogación.

Nos referimos al Artículo 8 Parágrafo II. Numeral 4 de la Ley N° 101 de 4 de abril de 2011 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana.

En efecto, dicha normativa legal establece literalmente lo siguiente:

Artículo 8. (TIPOS DE SANCIONES). Las sanciones podrán ser las siguientes:
Parágrafo II, Numeral 4. Trabajo en Fines de Semana y Feriados. Es la prestación de trabajo en días de descanso y feriados, de la servidora o servidor público policial por la comisión de una falta leve, en su lugar de trabajo.

Esta norma legal policial establece como sanción disciplinaria el “Trabajo en Fines de Semana y Feriados” como sanción (en realidad como una modalidad de castigo

medieval), conceptualizando como que es la prestación de trabajo en días de descanso y feriados, por la comisión de una falta leve en su lugar de trabajo.

La pregunta es, en qué norma jurídica jerárquicamente superior se inscribe este tipo de sanción, puesto que en realidad toda la normativa referente a Derechos Humanos y Derecho del Trabajo, prohíben este tipo de práctica.

Porque igual la falta queda registrada en el archivo personal de la servidora o servidor público policial, con el consiguiente perjuicio en su hoja de servicio, lo mismo que en cualquier otra falta disciplinaria que hubiera. Es decir que dicho trabajo en días de descanso y feriados ni siquiera redime la sanción.

3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El Derecho en la época actual corresponde al denominado Derecho Moderno, que se originó doctrinalmente desde el siglo XVI y XVII con los grandes precursores del liberalismo como Jhon Locke, Thomas Hobbes, Juan Jacobo Rousseau, Carlos Luis de Secondat Barón de Brede y Montesquieu, Emmanuel Kant, el Cesare Bonesana Marqués de Beccaria, etc.

Basado en el capitalismo comercial y posteriormente en el capitalismo industrial, el liberalismo y el derecho moderno se hacen realidad con el triunfo de la Revolución Francesa de 1789.

Con el tiempo el capitalismo se expandió por toda Europa y luego por todo el mundo, estableciendo estados republicanos o de monarquías parlamentarias.

El Derecho Moderno parte de reconocer la libertad y la igualdad de todas las personas y de su derecho a la propiedad privada. Siendo su clave el que todas las personas nacen libres e iguales entre sí, dicha libertad está en la base de toda construcción jurídica

moderna, siendo lo fundamental en el derecho civil junto a la autonomía de la voluntad para contratar.

El Derecho Penal, muy pronto generó profunda crítica contra los sistemas inquisitoriales entonces vigentes, protestando contra las penas crueles e inhumanas y contra todo abuso y arbitrio respecto a la libertad humana. Buscándose desde entonces plasmar en realidad el principio de ampliar lo favorable y restringir lo odioso.

En materia de Derecho Penitenciario se sigue luchando por humanizar las cárceles y por desterrar todo tipo de abuso contra los privados y las privadas de libertad.

Estas reformas penales y penitenciarias muy pronto reaccionar contra el sistema atroz de trato cruel e inhumano contra los esclavos, lo que en el caso Norteamericano dio lugar a la Guerra Civil de Secesión de 1861 a 1865. Ese tipo de nueva visión de la humanidad fue ampliándose en todo el espectro de las relaciones humanas. Nosotros debemos recordar el terrible tratamiento que se daba a los pongos en las haciendas latifundistas por parte de los terratenientes hasta que se produjo la Revolución Nacional del 9 de abril de 1952 y se dictaron el Decreto Supremo N° 03128 de 21 de julio de 1952 por el cual se dispone el voto universal otorgando la plena ciudadanía a la población entonces denominada campesina y el Decreto Supremo N° 03464 de 2 de agosto de 1953 que estableció la Reforma Agraria.²

Así como estamos observando el desarrollo económico y social traducido al derecho de nuestro país y de los sistemas políticos, es posible también encontrar este tipo de avances al interior de nuestras instituciones.

Es el caso de los trabajadores del proletariado minero y fabril, al interior de cuyas empresas los empresarios podían castigar a los obreros con penas de detención en sus mazmorras o penas de latigazos o apaleamiento, para corregir y disciplinar a dichos

² LA POLICÍA BOLIVIANA (Entre los códigos informales y los intentos de modernización). MANSILLA, H.C.F.

trabajadores. Todo esto ya superado en la actualidad, pero sin embargo hasta no hacen muchas décadas era la manera “normal” de tratar a los trabajadores.

Lo propio puede decirse de las Fuerzas Armadas, pues al interior de los cuarteles parte de del sistema de regimentación siempre fueron los castigos corporales, sin contar las “chocolateadas” que ni siquiera requerían de la comisión de alguna falta por parte de los soldados. Situación que en gran medida ya ha sido superada tanto en lo jurídico como en el trato tradicional.

Así también aconteció en la Policía Boliviana, ya que los reglamentos del siglo XIX e inicios del siglo XX establecen ese tipo de castigos corporales contra los policías. Pero con el tiempo esta situación en general ya es cosa del pasado y prácticamente ha desaparecido de las unidades policiales.

Sin embargo, quedan algunos resabios de esta manera de actuar, tal el Artículo 8 Parágrafo II. Numeral 4 de la Ley N° 101 de 4 de abril de 2011 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana que establece la obligación de trabajar sábados, domingos y feriados como sanción disciplinaria, cuando este tipo de penas medievales ya no se aplican en ningún lugar.

No parece algo grave, sin embargo lo es, puesto que en lugar de un memorándum de llamada de atención, la servidora pública policial o el servidor público policial quedan privados de su libertad en los días sábados, domingos y feriados siendo compelidos a trabajar como un castigo a su conducta transgresora, siendo que además tal sanción queda registrada en su File Personal, es tan igual o peor que un arresto como sanción, lo cual en el caso del trabajo obligatorio, no puede continuar sucediendo y debe ser erradicado de las sanciones disciplinarias de la policía en nuestro país.

4. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA

El presente trabajo de monografía está delimitado en el ámbito del Derecho del Trabajo aplicado a la legislación policial y en especial a la Ley N° 101 de 4 de abril de 2011 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana.

La base regulatoria laboral, aun y cuando un determinado sector no esté protegido por la Ley General del Trabajo, es la doctrina y la legislación laboral.

La Constitución Política del Estado señala el Bloque de Constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos...

Para el caso presente estamos hablando de los DESC (Derechos Económicos Sociales y Culturales) o Derechos Humanos de segunda generación, que interrelaciona el tema tratado con el derecho laboral; obviamente también hay que ver temas de derecho policial y derecho penal.

4.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La delimitación espacial, por el tipo de monografía planteada corresponde al territorio del Estado Plurinacional de Bolivia.

4.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

En cuanto a la delimitación temporal, debemos retrotraernos al 4 de abril de 2011 en que se aprobó la Ley N° 101 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana., que si bien arrastra resabios de normas policiales disciplinarias anteriores, en catio es la norma vigente en la actualidad.

5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Ninguna persona individual, física o natural, sea cual sea su naturaleza puede ser constreñida a la pérdida de su libertad de locomoción, aunque fuera temporalmente, con motivo de una sanción administrativa policial para que realice trabajos en horarios que no son los que por normativa legal de la institución le corresponden; es decir para trabajar sábados, domingos y feriados como sanción disciplinaria a faltas leves, siendo que además aun realizando ese trabajo obligatorio y/ forzoso, igual quedará en file personal el registro de esa sanción como un demérito.

Ninguna trabajadora o trabajador, llámese servidora pública policial o servidor público policial, puede ser sancionado a trabajos fuera de su jornada laboral, peor aun si se trata de sanciones disciplinarias.

Esta situación debe ser superada y resuelta, ya que jurídicamente es un problema puesto que contradice toda la legislación sobre el particular y genera malestar en las servidoras públicas policiales y los servidores públicos policiales.

6. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

- El obligar, aunque disciplinariamente a las servidoras públicas policiales y los servidores públicos policiales a trabajar fuera del horario laboral establecido legalmente implica aplicar una forma de trabajo forzoso y/o análoga a la esclavitud que no es legal en nuestro país.
- Nadie puede ser obligado a trabajar más allá de la jornada de trabajo pactada y no es posible imponer sanciones disciplinarias que están contra la legislación penal boliviana.

- Este trabajo forzoso impuesto a las servidoras públicas policiales y los servidores públicos policiales, si bien por disposición de la Ley N° 101, pero en cambio como producto de la “inveterata consuetudo”, que se ha ido manteniendo a lo largo de los siglos debe ser extirpada de la legislación policial.

7. OBJETIVOS

7.1. OBJETIVO GENERAL

Demostrar que la sanción disciplinaria de obligar a trabajar a las servidoras públicas policiales y los servidores públicos policiales en sábados, domingos y días feriados como sanción disciplinaria, es anacrónico, atenta al orden público, repugna a la moral y contradice todos los principios del derecho social y laboral.

7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Que la norma policial de sanción con trabajo obligatorio de sábados, domingos y feriados, es contraria a la legislación boliviana en su integridad.
- Que corresponde a formas antiguas y ya superadas por la historia de sancionar a los trabajadores, por más que se mantenga positivada en nuestro derecho actual.
- Al eliminar ese tipo de normativa de la legislación policial, modernizar la relación laboral entre la Policía Boliviana y a las servidoras públicas policiales y los servidores públicos policiales.
- Hacer que la normativa cuestionada sea suprimida para que nuestro país esté acorde al Bloque de Constitucionalidad de Derechos Humanos, establecido en la Constitución Política del Estado.

8. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR

8.1. MÉTODOS GENERALES

MÉTODO DEDUCTIVO E INDUCTIVO

El uso del razonamiento inductivo es de gran importancia en el presente trabajo, ya que consiste en la recolección de datos sobre casos específicos y su análisis para crear teorías o hipótesis.

El método inductivo es un proceso en que a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones que explican o relacionan los fenómenos estudiados.

La necesaria combinación de estos métodos históricos del conocimiento permiten avanzar desde lo práctico, desde los casos particulares en forma inductiva para generalizar, y luego teniendo esa generalización por vía deductiva descender uniformizando lo que corresponda del común denominador de los casos particulares.

8.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS

Para la realización de este trabajo se recurrirá al tipo de investigación descriptivo explicativo ya que se busca especificar las propiedades importantes y relevantes de las desventajas en materia del presente trabajo. Se harán revisiones bibliográficas, jurídicas, conceptos y opiniones de diversos autores de forma profunda y actualizada. También se usará el método cualitativo, debido a las características y especificaciones del campo a investigar.

Asimismo, todo conocimiento de las características que queremos explicitar, siendo que se trata de un tema que consideramos viene de un pasado histórico que se hizo tradición, entonces tenemos que aplicar el método histórico al análisis jurídico.

8.3. TÉCNICAS A UTILIZAR

LA RECOLECCIÓN DOCUMENTAL

Tomando en cuenta las características del objeto de investigación sistematizando e implementando la investigación formal del muestreo final.

MUESTRA

La selección de los participantes para el estudio se llevará a cabo a través de un muestreo (acceso y cercanía de personas que cumplieran las condiciones de servidoras pública policiales y servidores públicos policiales) por lo tanto no es una muestra que pretenda ser representativa para la población en total, sin embargo al ser un estudio cualitativo el objetivo es indagar a profundidad las percepciones de un grupo reducido de policías.

ENTREVISTA

Para determinar la percepción de servidoras pública policiales y servidores públicos policiales frente a esta modalidad de sanción se realizarán entrevistas.

II. MARCO HISTÓRICO

La historia de los derechos laborales en el sector de los aparatos represivos del Estado demuestra la existencia de constantes abusos hacia el personal uniformado.

Conocidos son los castigos corporales al interior de los cuarteles militares y policiales con penas como la de azotes, cepo y otras denigrantes hacia sus integrantes, sin contar otro tipo de sanciones como reclusión, arrestos e incluso en algunos casos extremos la pena de muerte, como el terciar, quintar o diezmar a los efectivos.

Se ha hecho referencia constancia a que “bajo banderas” o “dentro del cuartel”, el personal está subordinado a otro tipo de jurisdicción a diferencia de la civil u ordinaria que rige para el resto de los estantes y habitantes de un país.

Como si hubiera existido y todavía existiera un derecho supra estatal que rige por tradición en las entidades represivas, más allá de lo dispuesto en la normativa jurídica como en la Constitución Política del Estado o en normas especiales como la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas o la Ley Orgánica de la Policía Boliviana, que pese a que deberían estar acordes a los avances en derechos humanos, a los Tratados y Convenios Internacionales sobre derechos humanos, al desarrollo del derecho penal desde hace doscientos cincuenta años y a toda la comprensión de lo que se entiende en la actualidad por la dignidad del ser humano, y sin embargo algunas extrañas costumbres convertidas casi en instituciones se mantienen dentro de estas instituciones del orden.

Ese es el caso del Artículo 8 Parágrafo II. Numeral 4 de la Ley N° 101 de 4 de abril de 2011 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana:

Artículo 8. (TIPOS DE SANCIONES). Las sanciones podrán ser las siguientes:
Parágrafo II, Numeral 4. Trabajo en Fines de Semana y Feriados. Es la prestación de

trabajo en días de descanso y feriados, de la servidora o servidor público policial por la comisión de una falta leve, en su lugar de trabajo.

Esta norma legal policial establece como sanción disciplinaria el “Trabajo en Fines de Semana y Feriados” como sanción (en realidad como una modalidad de castigo medieval), conceptualizando como que es la prestación de trabajo en días de descanso y feriados, por la comisión de una falta leve en su lugar de trabajo.

No hay manera de justificar esta sanción a la servidora o servidor policial.

Por lo que se debe convenir que la historia de la legislación internacional y nacional en materia punitiva, hacia fines del siglo XVIII ya superó esta manera de sancionar, por más que hubiera demorado decenas de años en imponerse lentamente en los distintos países, pero sin embargo resulta que había continuado manteniéndose como algo normal y natural en la legislación policial boliviana.

Por su parte el derecho del trabajo desde el momento del triunfo de la Revolución Francesa el 4 de julio de 1789 y la toma del poder político por parte de la burguesía, inició un sistema de reglamentación del trabajo asalariado.

Los grandes precursores del liberalismo como Kant, Rousseau, Locke, Hobbes, Montesquieu, etc., proclamaron los principios de que los seres humanos nacen libres e iguales entre sí y el capitalismo fundamentó su desarrollo basado en el trabajo libre, en la venta libre de la fuerza de trabajo. Por más que en principio se hubieran observado jornadas de trabajo extenuantes de 14, 16 o 18 horas de trabajo incluyendo los sábados y domingos y que la libertad del trabajador para contratar estaba mediada por su necesidad para sobrevivir, la situación general de la reproducción social fue humanizándose, y para fines del siglo XIX el Derecho del Trabajo se extendía por toda Europa y Norteamérica, posteriormente a la finalización de la Primera Guerra Mundial de 1914 - 1918 en el Tratado de Versalles que puso fin a dicha guerra se creó la Organización Internacional

del Trabajo (como Oficina en principio) que internacionalizó el Derecho del Trabajo, imponiendo en los años posteriores mediante Convenios y Recomendaciones instituciones y figuras jurídicas para una explotación racional y humana de los trabajadores mediante la jornada de trabajo de ocho horas diarias, el descanso dominical, el descanso hebdomadario, las vacaciones, etc.

Este tipo de normativa se fue generalizando a todos los sectores laborales tanto públicos como privados y se universalizaron. Si la fábrica era regimentada también con castigos corporales y arrestos para trabajar en feriados o sábados y domingos, con el paso del tiempo esta situación se ha ido superando, prohibiéndose esas prácticas además de ser sancionadas penalmente.

Así también se ha ido modificando la situación al interior de los cuarteles, aunque con mayor dificultad y lentitud, extrañando que modalidades laborales que priven al trabajador, en este caso la servidora y el servidor policial, de su libertad y de sus jornadas de descanso como parte de un programa sancionatorio, no tiene ninguna cabida en la visión del derecho objetivo actual.

Es pues anacrónico y arcaico y debe ser expulsado de la normativa jurídica policial.

III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1. MARCO TEÓRICO

Para elaborar este punto nos basamos en el trabajo de la Organización Internacional de Trabajo, con la colaboración de Armando Sánchez Málaga Carrillo; abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, máster en Derecho Penal y Ciencias Penales por la Universidad de Barcelona y la Universidad Pompeu Fabra, máster oficial en Criminología y Sociología Jurídico Penal y doctorando en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad de Barcelona,³ como a continuación se transcribe:

El Convenio núm. 29 de la OIT es una norma internacional ratificada por el Estado peruano en 1960, en la que se define el Trabajo Forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Se pueden distinguir tres elementos: 1. Existencia de cualquier clase de trabajo o servicio personal 2. Amenaza de una pena cualquiera (coacción en sentido amplio) 3. Ausencia de consentimiento El Trabajo Forzoso es una restricción ilícita a la capacidad de decisión del trabajador acerca de: (i) si trabaja o no; (ii) para quién trabaja; (iii) en qué condiciones trabaja. Dicha restricción genera una grave afectación a la libertad de trabajo y a la dignidad humana. En esa medida, el Convenio núm. 29 establece en su artículo 25° que los Estados parte...están obligados a reprimir penalmente este tipo de conductas: “El hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales”. La exigencia de intervención penal responde a la naturaleza de los intereses protegidos y al daño irreparable que se ocasiona a las víctimas y a la

³ ANÁLISIS DE LOS DELITOS DE TRABAJO FORZOSO Y DE ESCLAVITUD Y OTRAS FORMAS DE EXPLOTACIÓN. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_542576.pdf

sociedad...(en el Perú) Por otro lado, se ha incorporado el delito de Esclavitud y otras formas de explotación (artículo 153-C). 3 Delito de Trabajo Forzoso Artículo 168-B.- Trabajo forzoso El que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años. La pena será privativa de libertad no menor de doce años ni mayor de quince años, si concurre alguna de las siguientes circunstancias: 1. El agente tiene a la víctima bajo su cuidado o vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con ella un vínculo de superioridad, autoridad, poder u otro que la impulse a depositar su confianza en él. 2. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, y la actividad que desarrolla está prohibida por la ley en razón a su edad. 3. El agente comete el delito en el marco de la actividad de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica. La pena será privativa de libertad no menor de quince ni mayor de veinte años, en los siguientes casos: 1. El agente es familiar de la víctima hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. 2. Existe pluralidad de víctimas. 3. La víctima tiene menos de catorce años de edad, es adulta mayor, tiene discapacidad, padece de enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena, es trabajador migrante o presenta cualquier situación de vulnerabilidad. 4. Se produzca lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima. 5. Se derive de una situación de trata de personas. Si se produce la muerte de la víctima, la pena privativa de libertad es no menor de veinte ni mayor de veinticinco años.

Bien jurídico protegido: ...Trabajo Forzoso entre los delitos contra la libertad individual y, en específico, contra la libertad de trabajo. Se trata de una afectación del derecho de todo ser humano a trabajar libremente con sujeción a la ley, no pudiendo la relación laboral limitar el ejercicio de derechos

constitucionales del trabajo, de acuerdo a lo reconocido en la Constitución Política...

Por ello, deberá realizarse una labor interpretativa a la luz de la normativa internacional y de los bienes jurídicos que este artículo busca proteger: la libertad de trabajo y, a partir de esta, la dignidad humana. De esa forma podrá definirse el contenido específico de las conductas previstas, y mantener la responsabilidad del autor del delito en el marco del principio de proporcionalidad de la pena.

Entre otras opciones, algunas opciones de interpretación son: i. Por un lado, podría efectuarse una interpretación normativa que considere como delito de Trabajo Forzoso únicamente los casos más graves en los que se obligue a otra persona a realizar un trabajo o prestar un servicio en contra de su voluntad, en la medida que su gravedad se aproxime a la de un acto de sometimiento, reservando los casos menos graves para otro tipo de delitos como el de Coacción. ii. Por otro lado, podría interpretarse que los casos menos graves de Trabajo Forzoso (en los que se realiza la conducta típica de obligar y no la de someter) merecen el extremo mínimo de la pena prevista para este delito (seis años de privación de la libertad), mientras que los casos más graves de Trabajo Forzoso (reales actos de sometimiento de la víctima) sean sancionados con penas que se acerquen al extremo máximo previsto por el tipo penal (doce años)...

En esa medida, comprende toda clase de trabajo, empleo u ocupación y, por ende, resulta irrelevante la naturaleza de la relación laboral (puede tratarse de un trabajo formal, informal, legal o ilegal), son irrelevantes las condiciones o características del trabajador (el trabajo puede ser prestado por cualquier persona, sin interesar edad, Indicadores de trabajo forzoso La OIT ha identificado once indicadores que, analizados de manera conjunta y en cada

caso concreto, apuntan a una situación de trabajo forzoso: 1. Abuso de vulnerabilidad 2. Engaño 3. Restricción de movimiento 4. Aislamiento 5. Violencia física y/o sexual 6. Intimidación y/o amenazas 7. Retención de documentos de identidad 8. Retención de sueldos 9. Servidumbre por deudas 10. Condiciones de trabajo y/o de vida abusivas 11. Tiempo extra excesivo Debe tenerse en cuenta que la verificación de uno de los indicadores no implica necesariamente la configuración de un caso de trabajo forzoso.

En el caso del Código Penal Boliviano, tenemos el Capítulo de Delitos Contra la Libertad Individual:

Artículo 291. (Reducción a la Esclavitud o Estado Análogo).

El que redujere a una persona a esclavitud o estado análogo, será sancionado con privación de libertad de dos a ocho años.

Si la víctima del delito resultare ser Niña, Niño o Adolescente, la pena privativa de libertad será de ocho a dieciséis años.

Art. 292.- (Privación de libertad).

El que de cualquier manera privare a otro de su libertad personal, incurrirá en reclusión de seis meses a dos años y multa de treinta a cien días.

La sanción será agravada en un tercio, cuando el hecho fuere cometido:

- 1. Por un funcionario público, con abuso de su autoridad.*
- 2. Sobre un ascendiente, descendiente o cónyuge.*
- 3. Si la privación de libertad excediera de cuarenta y ocho horas.*

No es preciso llegar a situaciones extremas como las anotadas líneas arriba, que lindan con el derecho penal y que hacen que deba sancionarse con todo el rigor de la ley a las conductas que se adecúan a ese tipo penal, sino que como lo menciona la doctrina transcrita de la Organización Internacional del Trabajo, toda coacción sobre una o un trabajador, indiferente su sector y la manera como se realice implica este tipo de trabajo forzoso.

Precisamente, el problema es que en el caso de la Policía Boliviana, al no configurarse los extremos del tipo penal, entonces se considera como algo normal la sanción de trabajo forzado en sábados, domingos y feriados de las servidoras públicas policiales y los servidores públicos policiales.

Es decir que no se cuestiona el tipo de sanción que afecta a la dignidad y libertad individual, sino que se toma como algo muy normal, más si se encuentra positivado en la ley y además tiene el peso de la tradición.

3.2. MARCO CONCEPTUAL

Para este efecto se hace necesario que construyamos una serie de conceptos y definiciones que nos ayuden a esclarecer el tipo de objeto de conocimiento que tenemos que elaborar para que la monografía cumpla con su objetivo.

Pero además utilizaremos aquellos conceptos y definiciones que utiliza la Organización Internacional del Trabajo, la Doctrina y Teoría del Derecho del Trabajo, los Derechos Humanos y también el propio Derecho Penal.

Es imprescindible articular este marco conceptual desde el punto de vista de los principios del derecho del trabajo, los cuales pueden obtenerse de la Constitución Política del Estado y del Decreto Supremo N° 28699 de 1 de mayo de 2006.

Como se exponen a continuación:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO de 7 de febrero de 2009:

Artículo 48.

I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles...

DECRETO SUPREMO N° 28699 DE 1 DE MAYO DE 2006:

Artículo 4°.- (Principios del Derecho Laboral)

I. Se ratifica la vigencia plena de los principios del Derecho Laboral:

a. Principio Protector, en el que el Estado tiene la obligación de proteger al trabajador asalariado, entendido en base a las siguientes reglas:

- *in dubio pro operario*, en caso de existir duda sobre la interpretación de una norma, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.

- de la condición más beneficiosa, en caso de existir una situación concreta anteriormente reconocida ésta debe ser respetada, en la medida que sea más favorable al trabajador, ante la nueva norma que se ha de aplicar.

b. *Principio de la Continuidad de la Relación Laboral*, donde a la relación laboral se el atribuye la más larga duración imponiéndose al fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución del empleador.

c. *Principio Intervencionista*, en la que el Estado, a través de los órganos y tribunales especiales y competentes ejerce tuición en el cumplimiento de los derechos sociales de los trabajadores y empleadores.

d. *Principio de la Primacía de la Realidad*, donde prevalece la veracidad de los hechos a lo determinado por acuerdo de partes.

e. *Principio de No Discriminación*, es la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.

II. *La presente enumeración de los principios laborales no son excluyentes con principios establecidos anteladamente, ni con las que pudieran incorporarse con posterioridad.*

IV. MARCO JURÍDICO

La Organización Internacional del Trabajo⁴ define el trabajo forzoso de la siguiente manera:

Según el Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT, el trabajo forzoso u obligatorio designa:

“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”

El Protocolo relativo al trabajo forzoso (artículo 1, párrafo 3) reafirma explícitamente esta definición.

Esta definición consiste en tres elementos:

- 1. **Trabajo o servicio** hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal.*
- 2. **Amenaza de una pena cualquiera** abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar.*
- 3. **Involuntariedad:** La expresión “se ofrece voluntariamente” se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento. No es el caso por ejemplo cuando un empleador o un reclutador hacer falsas promesas con el fin de inducir a un trabajador a aceptar un empleo que de otro modo no habría aceptado.*

⁴ QUÉ ES EL TRABAJO FORZOSO, LAS FORMAS MODERNAS DE ESCLAVITUD Y LA TRATA DE SERES HUMANOS. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO www.ilo.org

La OIT señala como “Excepciones a la Definición de Trabajo Forzoso”:

*En el artículo 2, párrafo 2, del Convenio núm. 29 se describen cinco situaciones que constituyen **excepciones** a la definición de “trabajo Forzoso” **bajo ciertas condiciones**. (Véase OIT: Estudio general sobre el trabajo forzado. Comisión de Expertos de la OIT, 2007):*

- *Servicio militar obligatorio.*
- *Obligaciones cívicas normales.*
- *Trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones.*
- *Trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores).*
- *Pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad).*

La OIT además indica:

El “Convenio sobre la abolición del trabajo forzado, 1957 (núm. 105), adoptado por la OIT en 1957, trata principalmente del trabajo forzado impuesto por las autoridades estatales.

Prohíbe el uso del trabajo forzado:

- *Como castigo por la expresión de opiniones políticas.*
- *Con fines de fomento económico.*

- *Por la participación en huelgas.*
- *Como medida de discriminación racial, religiosa o de otro tipo.*
- *Como disciplina laboral.*

Está dado en lo fundamental por lo dispuesto por lo dispuesto en la Constitución Política del Estado, Quinta Parte, Jerarquía Normativa y Reforma de la Constitución, Título Único, Primacía y Reforma de la Constitución:

Artículo 410.

III. Todas las personas, naturales y jurídicas, así como los órganos públicos, funciones públicas e instituciones, se encuentran sometidos a la presente Constitución.

IV. La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa. El bloque de constitucionalidad está integrado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificados por el país. La aplicación de las normas jurídicas se regirá por la siguiente jerarquía, de acuerdo a las competencias de las entidades territoriales:

1. Constitución Política del Estado.

2. Los tratados internacionales.

3. Las leyes nacionales, los estatutos autonómicos, las cartas orgánicas y el resto de legislación departamental, municipal e indígena.

4. Los decretos, reglamentos y demás resoluciones emanadas de los órganos ejecutivos correspondientes.

Asimismo lo señalado por la Constitución Política del Estado:

Artículo 46.

IV. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

V. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

VI. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Y también, lo indicado en la Constitución Política del Estado:

Artículo 22.

La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

Artículo 23.

VII. *Toda persona tiene derecho a la libertad y seguridad personal. La libertad personal sólo podrá ser restringida en los límites señalados por la ley, para asegurar el descubrimiento de la verdad histórica en la actuación de las instancias jurisdiccionales.*

VIII. *Se evitará la imposición a los adolescentes de medidas privativas de libertad. Todo adolescente que se encuentre privado de libertad recibirá atención preferente por parte de las autoridades judiciales, administrativas y policiales. Éstas deberán asegurar en todo momento el respeto a su dignidad y la reserva de su identidad. La detención deberá cumplirse en recintos distintos de los asignados para los adultos, teniendo en cuenta las necesidades propias de su edad.*

IX. *Nadie podrá ser detenido, aprehendido o privado de su libertad, salvo en los casos y según las formas establecidas por la ley. La ejecución del mandamiento requerirá que éste emane de autoridad competente y que sea emitido por escrito.*

X. *Toda persona que sea encontrada en delito flagrante podrá ser aprehendida por cualquier otra persona, aun sin mandamiento. El único objeto de la aprehensión será su conducción ante autoridad judicial competente, quien deberá resolver su situación jurídica en el plazo máximo de veinticuatro horas.*

XI. *En el momento en que una persona sea privada de su libertad, será informada de los motivos por los que se procede a su detención, así como de la denuncia o querrela formulada en su contra.*

XII. *Los responsables de los centros de reclusión deberán llevar el registro de personas privadas de libertad. No recibirán a ninguna persona sin copiar en su*

registro el mandamiento correspondiente. incumplimiento dará lugar al procesamiento y sanciones que señale la ley.

Si miramos el tema del Trabajo Forzoso y Situación Análoga a la Esclavitud, veremos que la Relatoría Especial para los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de la Organización de Estados Americanos (OEA) señala que “observa que uno de los mayores desafíos para el respeto y garantía de los derechos humanos de estas personas en el ámbito de empresas y derechos humanos se presenta en la esfera del trabajo. Los altos obstáculos para acceder a un trabajo formal no solo crea incentivos para desarrollar dependencia de asistencia a largo plazo, también los pone en riesgo de ingresar a situaciones de pobreza o amenazar cuestiones de supervivencia básica, puede tener efectos perniciosos en el ejercicio efectivo de otros derechos humanos, como el acceso a una vivienda, salud y educación, y puede facilitar diversas formas de explotación, incluyendo la trata, formas de esclavitud contemporánea y el reclutamiento forzoso.”⁵

Nuestro tema no corresponde a una empresa que se encuentra regulada por la Ley General del Trabajo donde puedan producirse niveles de abuso sobre trabajo forzoso y formas análogas a la esclavitud, sino a estas prácticas al interior de la institución del orden.

Dicha Constitución Política del Estado en su Capítulo correspondiente a la Policía Boliviana, señala que:

Artículo 251.

⁵ CIDH. Empresas y derechos humanos: Estándares Interamericanos. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales. 1 de noviembre de 2019, párr. 375-378. En COMPENDIO SOBRE DERECHOS LABORALES Y SINDICALES. ESTÁNDARES INTERAMERICANOS. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. cidh.org. Octubre de 2020.

III. La Policía Boliviana, como fuerza pública, tiene la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público, y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio boliviano. Ejercerá la función policial de manera integral, indivisible y bajo mando único, en conformidad con la Ley Orgánica de la Policía Boliviana y las demás leyes del Estado.

IV. Como institución, no delibera ni participa en acción política partidaria, pero individualmente sus miembros gozan y ejercen sus derechos ciudadanos, de acuerdo con la ley.

Artículo 252.

Las Fuerzas de la Policía Boliviana dependen de la Presidenta o del Presidente del Estado por intermedio de la Ministra o Ministro de Gobierno.

Artículo 253.

Para ser designado Comandante General de la Policía Boliviana será indispensable ser boliviana o boliviano por nacimiento, General de la institución, y reunir los requisitos que señala la ley.

Artículo 254.

En caso de guerra internacional, las fuerzas de la Policía Boliviana pasarán a depender del Comando en Jefe de las Fuerzas Armadas por el tiempo que dure el conflicto.

Como es obvio, no hace referencia a este tipo de aspectos, sino únicamente habla de la Ley Orgánica de la Policía Boliviana.

Por otro lado, el artículo 2.1 del Convenio No. 29 de la OIT define el trabajo forzoso u obligatorio como aquél “trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en su Convenio N° 29, lo siguiente:

Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Artículo 2.- Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:

f. cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;

g. cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;

h. cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

i. cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;

j. los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Lo propio en cuanto al Protocolo N° de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 de 9 de noviembre de 2016:

Artículo 2.-

Las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir:

c. educación e información destinadas en especial a las personas consideradas particularmente vulnerables, a fin de evitar que sean víctimas de trabajo forzoso u obligatorio;

d. educación e información destinadas a los empleadores, a fin de evitar que resulten involucrados en prácticas de trabajo forzoso u obligatorio;

c. esfuerzos para garantizar que:

1. el ámbito de la legislación relativa a la prevención del trabajo forzoso u obligatorio y el control de su cumplimiento, incluida la legislación laboral si procede, abarquen a todos los trabajadores y a todos los sectores de la economía, y...

Normativa que como puede verse es totalmente contraria a lo establecido por la Ley N° 101 de 4 de abril de 2011, en su Artículo 8 Numeral 4:

Artículo 8. (TIPOS DE SANCIONES).

Las sanciones podrán ser las siguientes:

6. Llamada de Atención Verbal. Es la repreensión verbal del superior jerárquico hacia el subalterno por la comisión de una falta leve.

7. Llamada de Atención Escrita. Es la repreensión mediante memorando del superior jerárquico hacia el subalterno por la comisión de una falta leve.

8. Arresto. Es la permanencia obligada y sin salida del recinto policial de la servidora o servidor público policial por la comisión de una falta leve.

9. Trabajo en Fines de Semana y Feriados. Es la prestación de trabajo en días de descanso y feriados, de la servidora o servidor público policial por la comisión de una falta leve, en su lugar de trabajo.

10. Retiro Temporal con pérdida de antigüedad y sin goce de haberes. Es la suspensión temporal del ejercicio de la función pública policial, sin cómputo de

antigüedad para fines de ascenso sin goce de haberes, que se impone por la comisión de faltas graves señaladas en los Artículos 12 y 13 de la presente Ley.

Retiro o Baja Definitiva de la Institución sin derecho a reincorporación. Es la desvinculación final del ejercicio de la función pública policial con pérdida de grado, que se impone por la comisión de las faltas graves señalado en el artículo 14 de la presente Ley.

Todo lo cual aclara la situación de esta normativa policial en franca contradicción con el sistema jurídico boliviano.

V. ANÁLISIS Y COMPULSA

5.1. GENERALIDADES

Son varias razones las que pueden contraponerse contra lo establecido por el Artículo 8 Parágrafo II. Numeral 4 de la Ley N° 101 de 4 de abril de 2011 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana: Artículo 8. (TIPOS DE SANCIONES). Las sanciones podrán ser las siguientes: Parágrafo II, Numeral 4. Trabajo en Fines de Semana y Feriados. Es la prestación de trabajo en días de descanso y feriados, de la servidora o servidor público policial por la comisión de una falta leve, en su lugar de trabajo.

Pero en lo jurídico se supone que rige lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, no sólo la vigente actual sino también las anteriores que de manera general proclamaron los derechos y garantías individuales de los ciudadanos conforme a los principios del liberalismo, esto tanto en las constituciones liberales desde la Constitución Bolivariana de 1826 y las posteriores hasta la Constitución Social de 1938 y las subsiguientes, sin embargo de lo cual las disposiciones disciplinarias policiales en franco atentado contra los derechos y garantías individuales de las servidoras y los servidores policiales y además en transgresión de sus más elementales derechos laborales, siguieron imponiendo sanciones propias del medioevo como la que analizamos en este trabajo.

La Exposición de Motivos de la Ley de Abolición de prisión y Apremio corporal por Obligaciones Patrimoniales de 1994 señala:⁶ “El bien máspreciado del ser humano es la libertad, garantizarla es función primordial del Estado. Para ello, es imprescindible establecer los límites de la potestad represiva estatal, que, con la pena, el instrumento más poderoso del que dispone, la restringe. La forma de limitar el derecho punitivo del

⁶ LEY DE ABOLICIÓN DE PRISIÓN Y APREMIO CORPORAL POR OBLIGACIONES PATRIMONIALES. Ministerio de Justicia. Colección Jurídica “Zegada”. Editorial Jurídica “Zegada”. La Paz - Bolivia - 1994. Págs 1 y 2.

Estado es la enunciación expresa de las conductas que motivan la pena de privación de libertad”.

“En la Edad Media, el Apremio Corporal, que había desaparecido completamente en las postrimerías del Derecho Romano, fue reintroducido y continuó sirviendo como instrumento vejatorio, hasta que la Revolución Francesa lo restringió con la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano, basada fundamentalmente en los principios de libertad e igualdad”.⁷

5.2. LEGISLACIÓN HISTÓRICA POLICIAL BOLIVIANA

El Artículo 28 Parágrafo 2 del Reglamento de Régimen Interno del Batallón de Seguridad Física de la Policía Nacional de 1986 establecía que: “La sanción para las faltas graves, como leves se hará según las reglas en vigencia de la Policía Nacional”.⁸ La Ley N° 734 de 8 de abril de 1985, Ley Orgánica de la Policía Nacional, en aquel tiempo vigente no establecía el régimen de sanciones disciplinarias, dejando el tema a una norma disciplinaria y sancionatoria. Estas sanciones anteriormente a la Ley N° 734 estaban contenidas en el Reglamento de Disciplina y Sanciones de la década de 1970 y establecía sanciones como la que analizamos en esta monografía, aunque el genérico era el arresto, entendiéndose que la servidora o el servidor policial en su arresto era obligado a trabajar los fines de semana y feriados; pero está claro que el Reglamento de Disciplina y Sanciones de 1990,⁹ no contiene la sanción de Trabajo en Fines de Semana y Feriados.

⁷ Ídem. Pág. 3.

⁸ REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DEL BATALLÓN DE SEGURIDAD FÍSICA DE LA POLICÍA NACIONAL. POLICÍA NACIONAL. Comando Departamental de Policía - Batallón de Seguridad Física. R.I.S.F. - 14186 Comando Dptal. La Paz - Bolivia - 1986.

⁹ REGLAMENTO DE DISCIPLINA Y SANCIONES. POLICÍA NACIONAL. Resolución Suprema N° 207801 de 23 de julio de 1990. La Paz Bolivia.

El Reglamento de Régimen Interno de la Policía Nacional indicaba en cuanto a los deberes del Comandante en el Artículo 10: “Cuidará porque se cumpla estrictamente todo lo que está prescrito por las leyes, reglamentos y demás prescripciones impartidas por la autoridades superiores, únicamente así se puede conseguir unidad de acción en todos los actos del servicio”. Y el Artículo 25, respecto a atribuciones del Segundo Comandante: “Ejercerá acción estricta sobre los Comandantes de Compañía, con respecto a la disciplina, instrucción, servicios y cumplimiento de los reglamentos, prescripciones y demás disposiciones superiores. Teniendo presente, que es la única forma de conseguir la unidad de la doctrina”.¹⁰ De tal manera que hasta donde se conoce la obligación impuesta como sanción de trabajar fines de semana y feriados no estaba positivada pero se aplicaba como costumbre al interior de las unidades policiales.

Finalmente, el Reglamento de Falta Disciplinarias y sus Sanciones de la Policía Nacional de 2003,¹¹ en cuanto a sanciones, concordaba en idéntica forma con las sanciones establecidas en el Reglamento de Disciplinas y Sanciones de 1990 (R.S. N° 2078801) y son las siguientes:

El Reglamento de Falta Disciplinarias y sus Sanciones de la Policía Nacional de 2003 señala:

Artículo 11.- Las sanciones se clasifican en:

- a) Llamada de atención simple por memorándum.
- b) Llamada de atención severa por memorándum.

¹⁰ REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO. POLICÍA NACIONAL. Resolución del C.G.P.N. N° 291-91 de 12 de noviembre de 1991. La Paz - Bolivia - 1992. Págs. 7 y 9.

¹¹ REGLAMENTO DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y SUS SANCIONES DE LA POLICÍA NACIONAL. POLICÍA NACIONAL DE BOLIVIA. Resolución Suprema N° 222266 de 9 de febrero de 2004. La Paz - Bolivia - 2004

- c) Llamada de atención por Orden del Día, para Sargentos, Cabos y Agentes de Policía.
- d) Arresto en Unidades o domiciliario.
- e) Pérdida de antigüedad de uno a dos años y pase a la disponibilidad de la letra “B”.
- f) Retiro temporal del servicio, de seis meses a un año, con pérdida de antigüedad y sin goce de haberes.
- g) Retiro indefinido por estar sometido a proceso en la Justicia Ordinaria, cuando las autoridades llamadas por ley requieran por la imputación formal.
- h) Retiro definitivo de la Institución, sin derecho a reincorporación.

De lo anterior se evidencia que no estaba positivado el trabajo en feriado y fines de semana.

Lo que sucedía históricamente era que las servidoras y los servidores policiales que eran arrestados en fines de semana y feriados, eran obligados a trabajar en esos días, como parte de una costumbre antiquísima.

VI. SÍNTESIS MONOGRÁFICA

El resultado de estudio de esta monografía arroja que existía por vía de costumbre la aplicación de la sanción de arresto y al interior de dicha sanción se obligaba a la servidora o al servidor público policial a trabajar en feriados y fines de semana.

Se entiende que ello era una doble sanción: arresto y trabajo en fines de semana y feriados, pero esa situación nunca importó al interior de la Policía Boliviana por entender que era parte de la obligación del sancionado, al estar “a disposición” de las autoridades policiales.

Si en los anteriores reglamentos disciplinarios y sanciones no se contemplaba la sanción de trabajo en feriados y fines de semana, ¿por qué en la Ley N° 101 de 4 de abril de 2011 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana, en su Artículo 8. (TIPOS DE SANCIONES) el Artículo 8 Parágrafo II. Numeral 4, se incorporó el trabajo en feriados y fines de semana como algo aparte del arresto?

La única explicación que cabe es que las y los arrestados se negaban a trabajar por considerar que al estar arrestados no tenían esa obligación, además de que se entendía que era una doble sanción. Motivo por el cual se dispuso separar el arresto del trabajo en feriados y fines de semana, para tener legalmente obligado a la servidora o al servidor público policial en disposición de cumplir el trabajo en feriados y fines de semana, sin que pueda representar o reclamar por esa obligación impuesta como sanción sin ningún proceso previo, como sanción leve; siendo que en los hechos se le privaba de su libre derecho de locomoción en esas jornadas de trabajo, lo cual en la realidad implica que adicionalmente se está cumpliendo un arresto.

Para la Policía Boliviana implica, en relación a costo beneficio, tener servidoras y servidores públicos policiales a su servicio y trabajando mientras se encuentran en “arresto”, puesto que en realidad esa es la situación. Se trata de trabajo forzado, que suele relacionarse con el trabajo esclavo contemporáneo, pero consideramos que el trabajo esclavo contemporáneo es el género (lo genérico) y el trabajo forzado en la modalidad policial que hemos expuesto es la especie y el trabajo forzoso en la policía en feriados y fines de semana es lo particular.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) declara que:¹² “Por trabajo forzoso puede entenderse el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.

¹² QUÉ ES EL TRABAJO FORZOSO, LAS FORMAS MODERNAS DE ESCLAVITUD Y LA TRATA DE SERES HUMANOS. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO www.ilo.org

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Concluida la monografía, se tienen las siguientes conclusiones y recomendaciones:

7.1. CONCLUSIONES

- a) El trabajo forzado está prohibido a nivel internacional tal como lo ha establecido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en distintos Convenios y Recomendaciones. Lo propio, la prohibición también está incorporada en la normativa legal boliviana.

- b) El trabajo policial en feriados y fines de semana como sanción laboral disciplinaria está incurso en las prohibiciones explícitas de la OIT cuando lo define como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

- c) De la misma forma, está claro que el trabajo policial en feriados y fines de semana como sanción laboral incurre en los tres elementos de la definición de trabajo forzado, como 1. trabajo o servicio que hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal. 2. Bajo amenaza de una pena cualquiera abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar. 3. Involuntariedad, es decir sin consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo

- d) De igual forma, la sanción disciplinaria policial para trabajar en feriados y fines de semana no está incluida en lo que la OIT señala como “Excepciones a la Definición de Trabajo Forzoso”, que son: 1. Servicio militar obligatorio. 2. Obligaciones cívicas normales. 3. Trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones. 4. Trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores). 5. Pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad).
- e) La OIT además prohíbe explícitamente formas de trabajo forzoso como el caso estudiado en esta monografía del trabajo policial como sanción disciplinaria en feriados y fines de semana, cuando enumera: 1. Como castigo por la expresión de opiniones políticas. 2. Con fines de fomento económico. 3. Por la participación en huelgas. 4. Como medida de discriminación racial, religiosa o de otro tipo. 5. Como disciplina laboral.
- f) Por todo lo referido, el trabajo forzado en feriados y fines de semana impuesto a servidoras y servidores públicos policial como sanción disciplinaria es ilegal e inconstitucional, transgrede los más elementales derechos humanos del personal policial como ser a su libertad, dignidad, etc.

7.2. RECOMENDACIONES

- a) La primera y más importante recomendación es que la Institución del Orden, la Policía Boliviana, debe eliminar de su normativa jurídica es decir de la Ley N° 101 de 4 de abril de 2012 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana al Numeral 4 del Parágrafo II del Artículo 8, por ser contrario al ordenamiento legal boliviano.

- b) Se hace necesario proceder a la abrogatoria del Numeral 4 del Parágrafo II del Artículo 8 Ley N° 101 de 4 de abril de 2012 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana, mediante una ley correspondiente.

- c) O realizar una Acción de Inconstitucionalidad de carácter Abstracto contra el Numeral 4 del Parágrafo II del Artículo 8 Ley N° 101 de 4 de abril de 2012 del Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana, conforme a los Artículos 72 y siguientes del Código Procesal Constitucional - Ley 254 de 5 de julio de 2012, cuya legitimación activa podría promoverse por parte de la Defensora o Defensor del Pueblo.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL Tomo I. Editorial Eliasta, 3ª Edición, 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL Tomo II. Editorial Eliasta, 3ª Edición, 1992.
- CLAVEL SALAZAR, Hernán. GUÍA MUNICIPAL. Publica con la colaboración de Misión Alianza de Noruega en Bolivia. 2006.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL, aprobado por referéndum de 25 de enero de 2009, promulgada el 7 de febrero de 2009.
- GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo. CURSO DE DERECHO ADMINISTRATIVO Edit. CIVITAS. España - 2020
- JIMENEZ, Raúl. LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Segunda Edición. La Paz-Bolivia. 2004.
- JIMENEZ, Raúl. HISTORIA DEL DERECHO DE TRABAJO BOLIVIANO Y BASES PARA UNA NUEVA LEY GENERAL DEL TRABAJO. Librería – Editorial “Popular”. La Paz-Bolivia. 1998.
- KROTOSCHIN, Ernesto. INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial de Palma, Buenos Aires, 1977.
- LEY GENERAL DE TRABAJO DE BOLIVIA. Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, elevada a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942.

- LORA, Guillermo. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO BOLIVIANO Tomo 3. Edit. Los Amigos del Libro. La Paz - 1985.
- OSSORIO Y FLORIT, Manuel. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES. Ed. Claridad S.A. Buenos Aires - Argentina. 1987.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones del Trabajo. Ginebra, 1919-1984. Nieves, V. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.
- PALOMINO, Teodosio. NUEVA DINÁMICA DE LAS RELACIONES LABORALES. Editorial Jurídica. Lima – Perú. 1985.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. 2a ed. Buenos Aires: Depalma, 1978.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac, CONVENIO Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, Edit. Industrias Gráficas Sirena Color, 2ª Ed., Santa Cruz Bolivia, 2000.
- SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac. LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. Sexta Edición, 1984 SIDAQUI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho de Trabajo. Distribuidora Porrúa Hnos. y Cía. México – DF. 1946.
- TRIGOSO AGUDO, José Gonzalo. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO (CONCORDADO Y ANOTADO CON JURISPRUDENCIA). Edit. G&G. La Paz - 2000.
- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. Tomo III. Editorial ASTREA. Buenos – Aires Argentina. 1982.