

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

“Las percepciones del personal policial subalterno de la zona de inspección N° 5 del noroeste de la ciudad de Santa Fe sobre sus derechos laborales en el año 2021-2022”

Tesistas: Erramuspe, Etelvina

Morgans, Paola

Directora: Abeille, Constanza

Santa Fe- 2023

Desvelar una forma de hacer de los trabajadores sociales [...] el interés por conceptualizar la realidad, verificar que se está entendiendo por ella, cómo es vivida por quienes se ven “afectados”, sus percepciones, significados atribuidos, entre otros, que permiten dimensionar el fenómeno –**Ruth Lizana Ibaceta**



Protesta policial en Santa Fe, Argentina, diciembre de 2013.

## Contenido

Agradecimientos	4
Resumen	5
Abstract	7
INTRODUCCIÓN. Presentación de la investigación	9
CAPÍTULO 1. Reconociendo el terreno: los antecedentes de investigación	12
CAPÍTULO 2. Montando escenario: marco teórico de la investigación	15
2.1. Derechos Humanos-Derecho Laboral	15
2.2. Trabajo-Trabajador	18
2.3. Sindicalización	20
2.4. Percepciones	22
CAPÍTULO 3. Delineando el proceso de trabajo	24
3.1. Consideraciones metodológicas	24
3.2. Trabajo de campo	25
CAPÍTULO 4. Construyendo Historia	29
4.1. Breve historia de los derechos laborales del personal policial nacional y provincial	29
4.2. Nuevo giro en la policía: paradigma del derecho en la fuerza	32
4.3. Reflexiones finales	40
CAPÍTULO 5. Análisis interpretativo del trabajo de campo	42
5.1. Vivencias personales previas al ingreso a la policía	42
5.2. Una mirada hacia el interior de los derechos laborales del personal policial subalterno	49
5.2.1. Derechos laborales: condiciones del trabajador en su ámbito laboral	50
5.2.2. Significaciones sobre "el trabajador": vocación, profesión u oficio	58
5.2.3. Sindicalización: un derecho negado y necesario	65
5.2.4 Percepciones: conocimiento y representaciones sobre sus derechos laborales	73
CAPÍTULO 6. Reflexiones finales	80
Referencias bibliográficas	86

# Agradecimientos

A nuestras familias, primeramente, porque sin su apoyo y ánimo en este recorrido creo que no hubiésemos podido lograrlo.

A nuestros/as amigas/os de afuera y dentro de la facultad, en especial a Chiani Romina, excelente compañera y amiga, quien nos animó y ayudó en las inquietudes que teníamos en el proceso de esta investigación.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por su acompañamiento.

Especialmente a nuestra directora de tesina Constanza Abeille quien, a pesar de la distancias y dificultades que lleva ese proceso, siempre presente al pie del caño, una genia que siempre estuvo más allá del trajín de su trabajo respondiendo a nuestros interrogantes y alentándonos con sus palabras. También quienes fueron nuestras primeras orientadoras en el tema a Luciana Ghiberto, Daiana Rodriguez y Natalia Ibarra

Como no agradecer también a nuestros entrevistados y a aquellas personas que se cruzaron en nuestros caminos que resultaron esenciales y claves para nuestra investigación. Estamos agradecidas enormemente por su disposición y plena colaboración desinteresada.

Y aquellos que ya no están, pero siguen vivos en nuestros corazones.

## Resumen

La presente investigación aborda la problemática de los derechos laborales del personal policial. Para ello, se elaboró primeramente un apartado teórico que da cuenta de los conceptos centrales de esta investigación. Posteriormente, se propone un recorrido por la historia de los derechos laborales del personal policial en Argentina para arribar, en la segunda parte de este trabajo, al análisis de las entrevistas que se realizaron al personal policial acerca de su conocimiento sobre los derechos laborales y las percepciones que tienen de su aplicación en el sitio donde desempeñan sus funciones. De esta manera, se buscó contribuir al campo de conocimiento sobre la normativa en derechos laborales en una población que ha sido poco estudiada previamente.

Los sujetos estudiados en esta investigación forman parte del personal policial subalterno correspondiente a la quinta zona de inspección de la ciudad de Santa Fe en el año 2021-22. Se tuvieron también en cuenta los testimonios de dos personas pertenecientes a la repartición con trayectoria en la militancia que se conocieron en el transcurso de la investigación.

El diseño metodológico empleado es de tipo cualitativo, lo que posibilitó que durante el transcurso del proceso se revisaran y ajustaran algunas decisiones, en función del acercamiento a los objetos o sujetos de interés. Las fuentes de las que provienen los datos que aquí se analizan son, por un lado, documentales, y por otro lado, entrevistas en profundidad. La presente investigación se inscribe dentro del paradigma interpretativo de las ciencias sociales en tanto el objetivo que persigue es comprender la mirada sobre los derechos laborales que tienen los sujetos entrevistados.

## Abstract

This research is about the problem of labor law for police employees. For this, a theoretical section was first elaborated that accounts for the central concepts of this research. Subsequently, a journey through the history of labor law of police employees in Argentina is proposed to arrive, in the second part of this work, at the analysis of the interviews that were conducted with police employees about their knowledge of labor law and the perception they have of its application in the place where they perform their duties. In this way, we sought to contribute to the field of knowledge on labor law regulations in a population that has been little studied previously.

The subjects studied in this investigation are part of the subordinate police employees about to the fifth inspection zone of the city of Santa Fe in the year 2021-22. The testimonies of two people belonging to the department with a history of militancy who met during the investigation were also taken into account.

The methodological design used is qualitative, which makes it possible to review and adjust some decisions during the course of the process, depending on the approach to the objects or subjects of interest. The sources of this investigation are, documentaries, and interviews. The present investigation is part of the interpretive paradigm of the social sciences insofar as the objective it pursues is to understand the view of labor law that the interviewed have.

# INTRODUCCIÓN. Presentación de la investigación

En esta tesina investigamos las percepciones de los derechos laborales del personal policial subalterno, en las dependencias de la zona noroeste de Santa Fe en los años 2021-2022. Para ello, tomamos como fuentes primarias de información los relatos de los integrantes del personal policial, con el objetivo de describir sus percepciones sobre los derechos laborales en su ámbito específico de trabajo. También tuvimos en cuenta el recorrido histórico de esos derechos desde sus inicios hasta el año 2022, a partir de la lectura de fuentes documentales. La información obtenida para este trabajo proviene de las entrevistas realizadas a policías pertenecientes a la zona de inspección N° 5 de la Unidad Regional 1, que comprende la subcomisaría 12, la subcomisaría 18, la subcomisaría 14, la comisaría 10, la subcomisaría 3 y la subcomisaría 17.

Para dar curso a la investigación, enviamos primeramente una nota a la Jefa de Policía de la Provincia de Santa Fe (JPP) solicitando autorización para realizar las entrevistas. Como no obtuvimos respuesta, tras varios intentos, decidimos organizar una red de contactos propia y establecer el vínculo con los entrevistados a través de comunicaciones personales.

Fue de nuestro interés profundizar sobre este tema ya que una de nosotras forma parte del personal policial subalterno y conoce los distintos escenarios de precarización laboral que allí se producen.

Pero además, percibimos en nuestro entorno cotidiano -laboral y académico- una compleja tensión entre la institución policial y la sociedad, una imagen negativa y estigmatizante del trabajador policial que nos llevó a desarrollar la presente investigación. Este tema ha sido trabajado concretamente por dos autores que retomamos en nuestra investigación. Saín (2009) argumenta que la opinión pública en relación con la fuerza policial se fue polarizando en los últimos años debido a las situaciones de corrupción que han surgido.

Por otro lado, Galvani (2016) también da cuenta de la mirada negativa que se construye socialmente sobre el trabajo policial y la falta de reconocimiento hacia el policía, dando a entender que existe esta tensión entre la sociedad y la institución policial.

Estas dos problemáticas dieron origen a la presente investigación y a esta tesina de grado, donde abordamos el tema de los derechos laborales del personal policial desde la mirada del Trabajo social. La teoría nos resulta de utilidad, en este caso, para construir un marco interpretativo de los relatos que surgen de las entrevistas y las observaciones; además, nos permite construir un argumento y una posición fundada frente al objeto de estudio.

Esta investigación es relevante puesto que aborda una problemática central del campo disciplinar de los estudios sobre el Trabajo Social, la normativa vigente sobre derechos laborales. No obstante, el aporte significativo de este trabajo está en los testimonios de los entrevistados y en el ámbito laboral donde desempeñan sus funciones que se rige también por una serie de normas y reglamentos propios, evidencia empírica que también hemos recopilado en este trabajo.

#### Objetivo General:

Indagar las percepciones que el personal policial subalterno de la zona de inspección N° 5 de la ciudad de Santa Fe posee sobre sus derechos laborales en el año 2021-2022.

#### Objetivos específicos:

- Caracterizar las condiciones de trabajo del personal policial subalterno de la inspección N° 5;
- Analizar el nivel de conocimiento con el que cuenta el personal subalterno sobre sus derechos laborales;
- Identificar los esquemas de percepción, creencias y formas de evaluación de los derechos laborales del personal policial.

Como anticipamos más arriba, una de las razones que motivó la realización de esta investigación fue el conocimiento previo que ambas teníamos acerca de la problemática de los derechos laborales en las dependencias policiales. La integrante del equipo de investigación que se desempeña como personal policial técnico, trabaja en el área de atención telefónica, desde hace 7 años y, en su recorrido, ha observado y experimentado obstáculos para el cumplimiento de algunos derechos que conciernen al personal. Consideramos que esto podría deberse, por un lado, a la falta de información, y por otro, podría estar relacionado con la formación misma que se imparte dentro de la institución sobre su cultura guiada por ciertos valores como la obediencia y la predisposición para el servicio. A su vez, suponemos que la imagen de desprestigio que construye la sociedad sobre la institución policial incide sobre la correcta regulación de las actividades laborales de los trabajadores de las dependencias.

Por último, cabe destacar que el ingreso en la institución por parte de la investigadora que pertenece a la fuerza coincidió con la manifestación policial del año 2013 en reclamo de sus derechos laborales. Este evento fue de tal magnitud que casi todos los policías del país se movilizaron pidiendo mejoras en las condiciones laborales (Cresto, 2014).

Para dar cuenta del trabajo de campo realizado, en esta tesina se exponen los contenidos ordenados en distintos capítulos. En el capítulo 1, proponemos una revisión de los antecedentes teórico-metodológicos que tomamos como referencia. En el mismo se presenta un conjunto de trabajos realizados desde distintas perspectivas teóricas y de diversas procedencias tanto geográficas como temporales. La exploración bibliográfica se realiza de manera crítica con la idea de visibilizar los puntos de encuentro y de diferenciación entre esas investigaciones y la nuestra.

A fin de ajustar la mirada sobre el objeto de investigación, en el capítulo 2 se definen las categorías teóricas que ordenan y guían el análisis de los datos relevados en el campo. Los tres conceptos centrales son: *Derechos laborales*, *Trabajador*, *Sindicalización*. Y la categoría de *Percepción* nos resulta de utilidad para analizar estos otros ejes temáticos..

En el capítulo 3, se explicitan las decisiones metodológicas relativas a la delimitación de la población, la definición de la muestra, las técnicas de recolección y análisis de datos y el uso de fuentes teóricas. A su vez, nos tomamos el trabajo de explicar cómo fue el recorrido de nuestro trabajo de campo, los hallazgos afortunados y los obstáculos que hemos tenido que sortear. Todo esto forma parte de nuestra experiencia como estudiantes que se inician en la investigación.

En el capítulo 4, desarrollamos una breve reseña histórica de la institución policial en relación con los derechos laborales que fueron adquiriendo a lo largo de su creación, en especial en la Provincia de Santa Fe.

El capítulo 5 corresponde al análisis interpretativo de las entrevistas con la finalidad de identificar, describir y comprender las percepciones de los derechos laborales. Este apartado está organizado en función de las categorías conceptuales desarrolladas en el capítulo 2 y se relaciona, a su vez, con lo expuesto en el capítulo 4.

Las reflexiones de la investigación se encuentran en el capítulo 6, donde aportamos, por un lado, algunas conclusiones sobre el trabajo de campo y, por otra parte, realizamos una autoreflexión sobre el propio proceso de investigación y el aporte de este estudio al campo del Trabajo Social que es nuestra área de interés profesional.



Manifestación 2013, Rosario.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Fuente: [rosario3.com/informaciongeneral/Borgonovo-El-reclamo-de-la-Policia-de-Santa-Fe-no-esta-ni-cerca-de-lo-que-ocurre-en-Buenos-Aires-20200909-0062.html](http://rosario3.com/informaciongeneral/Borgonovo-El-reclamo-de-la-Policia-de-Santa-Fe-no-esta-ni-cerca-de-lo-que-ocurre-en-Buenos-Aires-20200909-0062.html)

# CAPÍTULO 1. Reconociendo el terreno: los antecedentes de investigación

Dentro de las investigaciones que abordan el tema propuesto en esta tesina, recuperamos el trabajo realizado por Marcelo Saín (2009) titulado *La reforma policial en América Latina. Una mirada crítica desde el progresismo*, donde el autor plantea que el principal objetivo de la reforma es mejorar la credibilidad en las fuerzas policiales por parte de la sociedad. Saín argumenta que la opinión pública en relación a los policías se fue polarizando en los últimos años debido a las situaciones de corrupción que han surgido. Con este escrito, el autor aporta una mirada general que permite comprender la organización de la policía en América Latina y algunos datos históricos que ayudan a reconstruir el proceso de formación de las fuerzas policiales y sus modificaciones en el contexto de la dictadura y en los procesos democráticos posteriores. Aunque en las reformas policiales se incluyen los derechos del personal policial, Saín no hace mención explícita de los mismos en su propuesta de reforma, centrándose, en cambio, en las normativas. Nuestro trabajo de investigación se diferencia de este antecedente en tanto dirige su mirada hacia los derechos laborales y desde la disciplina del Trabajo Social.

Otro de los trabajos que constituye un aporte valioso para el desarrollo de esta tesina es el texto "La nueva policía y los derechos del trabajador" de Guillermo Ernesto Sarçabal (2011) donde se realiza una investigación sobre las condiciones laborales del personal policial de la provincia de Buenos Aires, con el objetivo de describir y analizar las Condiciones Y el Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) del personal de la policía de la Provincia de Buenos Aires que cumple funciones en la Jefatura Distrital de La Plata Centro, y las Comisarías La Plata 1º, 2º, 4º, 5º, y 9º. En esta investigación se analiza la organización de trabajo de la Policía de la Provincia de Buenos Aires desde el punto de vista histórico-político en cuanto a su origen, su evolución institucional y su relación con el poder. También profundiza en la

aplicación de normas en materia de higiene y seguridad laboral en la Jefatura Distrital La Plata Centro y en 61 Comisarías, donde se identificaron problemas en la salud psicofísica del trabajador y en la organización del trabajo, especialmente en lo que se refiere a la jornada de trabajo de la población estudiada, a la higiene del sueño, y la repercusión en su ámbito socio familiar. En el estudio se describe la percepción de los propios agentes sobre estas condiciones de trabajo y el impacto sobre su salud.

La lectura del trabajo antes mencionado nos aporta fundamentos suficientes para destacar la importancia que tienen los derechos laborales y la búsqueda de bienestar integral en el ámbito laboral. Sin embargo, en nuestro trabajo no sólo abordamos la salud del personal, sino también otros aspectos como los recursos humanos y materiales disponibles en cada dependencia.

Otra investigación relacionada con la temática de este proyecto de tesina es el estudio de Carlos Alberto Coca Muñoz (2017) titulado “Los derechos laborales de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil: Una aproximación socio-jurídica”, en el que se contextualiza y se brinda una aproximación al estatuto jurídico y social de los derechos laborales de los miembros del nivel básico de la Policía Nacional Civil, considerando la esfera de sus derechos individuales, el estatuto del derecho colectivo -el foco está puesto en la prohibición de libertad sindical- y la prevención de riesgos ocupacionales. Este trabajo brinda datos relevantes para interpretar las condiciones de trabajo del personal de la fuerza que allí se presentan como insuficientes.

Por otra parte, el trabajo de Gustavo González (2015) “¿Reformar la policía? Representaciones y opiniones de los policías en la provincia de Santa Fe”, indaga sociológicamente las representaciones y opiniones de los miembros de la institución policial sobre la reforma. Lo interesante de este texto es que recupera las voces de los trabajadores de la policía, más allá de las “cúpulas” que son las que frecuentemente poseen una cierta presencia en el debate público. Este documento contribuye puntualmente al análisis de las

percepciones del personal policial aportando un modelo epistemológico y metodológico para nuestro trabajo.

Finalmente, mencionamos el trabajo de Mariana Galvani (2016) que aborda el tema de la formación en la fuerza. En *Cómo se construye un policía. La federal desde adentro*, Galvani parte de la premisa de que, desde el punto de vista laboral, no hay nada que diferencie a los policías de otros trabajadores y se propone analizar el modo en que una sociedad (históricamente situada) construye fuerzas de seguridad de acuerdo al orden que desea proteger. El libro de Galvani constituye un aporte a nuestra propia investigación, ya que contextualiza la formación y trayectoria del personal de la fuerza. Además, utiliza como insumo los relatos de los trabajadores de la fuerza policial para describir cómo se perciben a sí mismos dentro de la institución y las situaciones que viven allí. La autora concluye que la Ley Orgánica de la Policía produjo un efecto de “desciudadanización” de los miembros de la fuerza civil que carecen de derechos laborales elementales. Este argumento se relaciona directamente con el tema de nuestra investigación y constituye un punto de partida para el trabajo de campo que realizamos.

Galvani menciona también la importancia de romper con las pre-nociones heredadas de un discurso hegemónico que centra su mirada en la inclinación moral del sujeto cuando se incorpora a las fuerzas de seguridad. Según la investigación emprendida por la autora, la gran mayoría de los ingresos a la policía se deben a la búsqueda de mejores condiciones laborales y no a la fe en la vocación. Retomaremos esta idea en el apartado 6.1 de nuestro trabajo, al analizar los relatos de los trabajadores policiales.

## CAPÍTULO 2. Montando escenario: marco teórico de la investigación

Para el análisis de las fuentes de datos, tuvimos en cuenta las categorías conceptuales de *trabajador*, *derecho laboral* y *sindicalización*. La noción de *percepción* se define también en el marco teórico porque se trata de una categoría transversal a todo el análisis aunque, como hemos dicho en la introducción de esta tesina, no se trata de un eje temático sino de una categoría que nos resulta operativa para el análisis de las entrevistas. En este apartado teórico proponemos una definición de cada una de ellas con la finalidad de organizar el marco interpretativo que guía nuestra lectura de los relatos producidos por los entrevistados.

### 2.1. Derechos Humanos-Derecho Laboral

Para comenzar, consideramos necesario hacer referencia a una cuestión que estimamos fundamental y es el tema de las dimensiones constitutivas de la intervención profesional de Trabajo social (Cazzaniga, 2009). Se trata de una tríada que está conformada por las competencias que debe adquirir cada profesional para desarrollarse como tal. De forma resumida, explicitamos cada una de ellas.

En primer lugar, se encuentra la competencia teórica- metodológica que puede ser traducida como aquel lente que nos permite leer la realidad, aquel entramado de conocimientos que contribuyen a la comprensión de los fenómenos y los procesos sociales y que actúa como base para el despliegue de los procesos de investigaciones e intervenciones.

En segundo lugar, destacamos la competencia técnica- operativa que es aquella que expresa el conjunto articulado de instrumentos y herramientas que posibilitan la realización de la acción profesional. Es decir, alude a la manera en que el trabajador social conduce su quehacer, otorgándole sentido y direccionalidad.

Y en tercer lugar, mencionamos la competencia ético-política que es la que permite discriminar y elegir los medios más adecuados y convenientes para alcanzar determinados fines en la intervención profesional. Es también la que articula y da sentido a la capacidad teórica y metodológica y otorga significados al qué, el cómo y el para qué de la práctica profesional. Es decir, implica un posicionamiento ético y político del trabajador social en relación con la práctica que interviene. La ética como “saber práctico” (Cortina, 1994) se constituye en un saber cuyo sentido consiste en orientar la acción, las decisiones y elecciones que orientan la acción.

La cuestión de los *derechos humanos* tiene una estrecha relación con el trabajo social en tanto forma parte de la dimensión ético-política de la profesión y de la formación de los trabajadores sociales y uno de los principios fundamentales de la misma. Como señala Martínez (2019), existe una especie de mandato profesional que se basa en defender y reivindicar los Derechos Humanos, y luchar contra las injusticias y desigualdades sociales que atentan contra ellos. Al mismo tiempo existen múltiples interpretaciones sobre los mismos. Según el autor antes mencionado, sí algo es seguro, es que los DDHH no son lineales y se pres



entonces a veces de manera contradictoria, esto contribuye a la discusión entre el universalismo y relativismo respecto a los DDHH. Es decir, resulta fundamental tener presente el permanente diálogo entre lo contextual y lo particular: la ética exige contemplar esa dialéctica y comprometernos a una reflexión acerca de la idea de Vida Buena y la Justicia. En muchos casos el “no hacer daño” y “el respeto a la diversidad” pueden representar conflictos de intereses y valores de competencia. Cuando esto sucede, desde la disciplina del Trabajo Social, es que exista una cierta correlación y reciprocidad entre los derechos individuales y los colectivos, sin subsumirse uno al otro. Pero también una corresponsabilidad colectiva en su real y efectivo cumplimiento.

En cuanto a la noción de derecho laboral, entendemos que se encuentra en relación con el concepto de Trabajadores/as. Desde la perspectiva jurídica, Azuela (2012) señala como principio fundamental que el trabajo no es una mercancía ni un artículo de comercio, sino que se define y constituye como un derecho. Según José Dávalo (2016), las definiciones que atienden a la relación laboral y a la norma son dobles puesto que, por un lado, atienden a la relación laboral pero, a su vez, se complementan con la norma reguladora que define la naturaleza de estas relaciones. Dávalo se apoya en la lectura de Juan Galli (1953) para afirmar que el derecho del trabajo es el conjunto de principios y de normas en un sentido positivo para el trabajador, porque regula las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada y retribuida de la actividad humana (Dávalo, 2016, p. 49). Mientras que Pérez Botija (1947), también desde el campo jurídico, considera ambas definiciones, ubicando dentro de este conjunto de principios y de normas las relaciones de empresarios y trabajadores,

y a su vez la relación de estos grupos con el Estado, a los efectos de protegerlos y tutelarlos. Según Ermida (2010), los derechos laborales forman parte de los derechos fundamentales y son derechos humanos que están en la superestructura de la constitución y en las normas internacionales. Por último, Daniel Antokoletz (1953) señala que puede definirse el derecho del trabajador como un conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales que regulan las relaciones del capital con el trabajo.

Según Mundlak (2007) el derecho al trabajo puede caracterizarse a partir de tres componentes: el derecho al trabajo como libertad -la libertad de ejercer una profesión- y no como esclavitud, sin dejar de mencionar la abolición del trabajo forzoso; el derecho a tener trabajo, con la cuestionable obligatoriedad del Estado y los empleadores para proveer trabajo a las personas; y el derecho a tener un trabajo digno, en cuanto a condiciones y trato personal y profesional.

Colmenares (2011) ofrece otra clasificación de los derechos laborales según sean estos específicos o inespecíficos. Los primeros son derechos humanos que están contenidos en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral y se dirigen exclusivamente a los trabajadores; y los derechos inespecíficos no se encuentran en los ordenamientos jurídicos laborales y pueden ser normas subjetivas e inherentes a las personas en sí misma que la rigen en todos los ámbitos de su vida. Con esta clasificación, Colmenares amplía la esfera de los derechos laborales ya que dispone que el trabajador no solo goza de derechos atribuidos por el trabajo, sino también de aquellos que le son inherentes como ciudadano, dando lugar al surgimiento de nuevos derechos como ser la protección y salvaguarda ante el acoso psicológico, el acoso sexual y las distintas formas de violencia por discriminación.

## 2.2. Trabajo-Trabajador

Según lo manifestado en la Ley de Contratos de Trabajo nº 20.744, Capítulo I, artículo 4, se entiende por *trabajo*: “Toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”. Esto indica que para configurar la calidad

del trabajador debe existir la remuneración, ya sea en efectivo o en especie. Por otra parte, la definición de Trabajador se encuentra detallada en el Capítulo II, artículo 27 de la misma Ley, que establece: “la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los art. 23 y 24 de esta ley, cualquiera sea las modalidades de la prestación”. En la actual Ley Federal del Trabajo, más precisamente en el segundo párrafo del artículo 8, se entiende por trabajo a “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Estas definiciones se ven reflejadas en lo expresado por Reynoso (2006) quien además precisa que el trabajo no es solo una actividad económica sino un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, que le permite ampliar sus habilidades, obtener un ingreso por remuneración y realizar aportes en beneficio de la sociedad. El autor sostiene que el trabajo tiene una gran trascendencia en la vida económica, política y social, por ello es necesario organizar y establecer leyes laborales que permitan regular esas relaciones laborales.

Grisolia Juan Emilio (2016) coincide con estas concepciones expresando que, en sentido amplio, el trabajo humano es una actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios, y que tiene como objeto transformar la realidad. Aunque agrega que, desde el punto de vista legal, el concepto es más estricto: “se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro -persona humana o jurídica (empleador individual o empresa)- a cambio de una remuneración: el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino solo del trabajo en relación de dependencia. También expresa que “el trabajo está hecho para el hombre, pero este no ha sido creado exclusivamente para el trabajo; primero porque el trabajo no es todo, sino parte de su vida y, en segundo término, porque no es un fin en sí mismo, sino sólo un medio, ya que le sirve al hombre para obtener otras cosas”. (p.8)

Reynoso (2006) utiliza el término *trabajador* para referirse a un amplio sector de la población, a todas aquellas personas que realizan trabajos y labores creativas, productivas o de transformación. Estas personas, según el autor, dedican energía y esfuerzo para la producción de un bien o servicio. El personal policial entra dentro de esta definición, pero, además, cabe destacar que se identifica con un tipo particular de trabajador que es aquel que presta sus servicios al Estado.

En ese sentido, el personal policial se considera dentro del conjunto de los *empleados públicos*. Las funciones de este tipo particular de trabajador están caracterizadas en la obra *Derecho Administrativo* de Dromi (1997) y se complementan con el texto *Derecho constitucional y administrativo*, donde Ildarraz y otros autores (1999) destacan que el Estado necesita un mandato legal para poder llevar a cabo las tareas propias del área de gestión administrativa. El mandato legal no solo le provee de atribuciones suficientes al Estado como órgano institucional, sino que prescribe también la necesidad de disponer de colaboradores (personas) que realicen estas actividades. Estas personas se denominan *agentes públicos* y son definidos por los autores consultados como personas físicas que se incorporan de forma contractual al servicio de la Administración Pública, abarcando este concepto al ingreso por designación o por elección. Aquí se plantea una distinción, los funcionarios públicos serían aquellos que desarrollan tareas en las que se refleja la voluntad de la administración, mientras que los empleados públicos serían aquellos que despliegan tareas materiales en las que no se advierte una expresión de la voluntad administrativa.

En referencia a la distinción entre funcionario o empleado público, los autores afirman que la definición de “agente público” engloba estos dos conceptos. Más allá de que en la realidad las tareas de ambos sujetos son notorias, definir y delimitar sus tareas resulta dificultoso y depende de lo que cada estatuto particular establezca.

A partir de estas conceptualizaciones, consideramos que los miembros del personal policial subalterno son trabajadores, puesto que prestan sus servicios a cambio de una

remuneración para el desarrollo de una actividad específica, en este caso, la seguridad. Al igual que otros trabajadores, se inscriben dentro del marco legal general que regula la actividad laboral en Argentina.

### 2.3. Sindicalización

En *Concepto y determinación de la organización sindical más representativa en el derecho argentino*, Mansueti (2016) expone:

Cuando hablamos de una organización sindical, hacemos referencia a un grupo de personas, todos pertenecientes a un mismo colectivo de trabajo que actúan de manera orgánica e institucional procurando la defensa de los derechos e intereses laborales de su sector. La organización sindical se encuentra inseparablemente unida a la llamada libertad sindical, esto es, al conjunto de derechos reconocidos a los trabajadores y sus asociaciones, en lo que hace a la constitución, participación y funcionamiento de dichas asociaciones (p. 2).

Por otra parte, Julio Armando Grisolia (2016), en el *Manual de Derecho Laboral*, señala que el primero de los poderes con que cuentan los trabajadores es el poder constituyente, es decir, la facultad de constituir organizaciones sindicales sin necesidad de solicitar autorización previa, y con la exigencia de inscribirse ante la autoridad de aplicación para obtener personería jurídica.

Una asociación, según Mansueti (2016), podría ser definida como una agrupación permanente de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. En otras palabras, una asociación es una organización constituida por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar.

En los artículos 2, 3 y 5 de la ley 23.551 se caracteriza a las asociaciones sindicales como aquellas entidades que tienen por objetivo la defensa de los intereses de los

trabajadores, es decir, todo aquello que se encuentre en relación con sus condiciones de vida y de trabajo, coincidiendo dicha perspectiva con la de los autores antes mencionados.

En este sentido, la acción sindical debe contribuir a remover los obstáculos que dificultan la realización plena del trabajador. Cabe agregar a estas definiciones que la libertad sindical y la negociación colectiva son los instrumentos más importantes para los trabajadores, principalmente tras la Reforma Constitucional de 1994.

En relación con la fuerza policial, en nuestro país, la autoridad de aplicación de la “ley de Asociaciones Sindicales”, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social mantienen una postura negativa respecto de la sindicalización de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, Actitud reforzada recientemente mediante el rechazo de la Solicitudes de inscripción del Sindicato de la Policía de Formosa (Sipolfor) y del Sindicato Único de Suboficiales de la Armada. Por lo antes dicho, queda en evidencia que este posicionamiento contradice la Ley Laboral y que no existe en Argentina una Ley que prohíba de manera explícita la organización gremial de los miembros de las fuerzas de seguridad y militares.

Agregamos también que en varias provincias se presentaron diferentes proyectos para sindicalizar a la policía, aunque ninguno fue aprobado hasta el momento, y que algunos de estos casos han apelado a nivel internacional. Por otra parte, destacamos que en el plano internacional no solo existen sindicatos de policías, sino también otros organismos para la defensa de los intereses colectivos.<sup>2</sup>

## 2.4. Percepciones

En tantos trabajadores del Estado, el personal policial dispone de ciertos derechos laborales comunes al resto de los trabajadores y otros específicos de su función. El objetivo

---

<sup>2</sup> Citamos a Rodolfo Capòn, con el fin de amplificar la propuesta de sindicalización a nivel internacional. En Suecia existe una Federación de Policías que tiene un ordenamiento ajustado a los mismos principios democráticos que las demás Federaciones laborales. La existencia de este organismo garantiza un tratamiento correcto en todos los aspectos que se relacionan con la vida del policía.” (cfr. Fundamentos del fallo citado. Rodolfo Capón Filas, 2014)

de esta investigación es conocer su punto de vista acerca de la situación laboral en la que se encuentran en función de la normativa vigente sobre derechos laborales. Dicho de otro modo, nos preocupa saber cuál es la percepción que tienen sobre este fenómeno. Entendemos por "percepción" el conjunto de cualidades que los sujetos atribuyen a ciertos objetos o situaciones en función de un marco cultural establecido. En términos de Luz María Vargas Melgarejo (1995), son aquellas cualidades que los sujetos atribuyen a objetos y situaciones teniendo como referencia el marco cultural en el que están inmersos:

A través de la vivencia, la percepción atribuye características cualitativas a los objetos o circunstancias del entorno mediante referentes que se elaboran desde sistemas culturales e ideológicos específicos contruidos y reconstruidos por el grupo social, lo cual permite generar evidencias sobre la realidad. (Melgarejo, 1994, pág. 50)

Es decir, la percepción se ubica siempre en un contexto espacio temporal específico y en relación con determinadas situaciones históricas y sociales. En la medida en que se incorporen elementos a las estructuras perceptuales previas, estas se verán modificadas y se adecuarán a las condiciones. Por lo tanto, la percepción no es nunca un fenómeno estático sino dinámico y cambiante aunque estos cambios resulten, en algunas ocasiones, imperceptibles.

Sacchi M, Hausberger M y Pereyra A. (2007) completan esta conceptualización expresando que "la percepción [...] es personal y subjetiva y sólo puede comprenderse contextualizada en el universo de creencias, valores y comportamientos del medio sociocultural de cada persona, atravesado por las condiciones materiales de vida que reflejan de modo singular el espejo de la realidad que cotidianamente vemos".

Este concepto resulta operativo en este trabajo de investigación puesto que nuestro interés es conocer el modo en que los trabajadores policiales perciben sus experiencias laborales y cómo interpretan su vínculo laboral, sus derechos y las normas que regulan su actividad económica y productiva dentro de un sistema cultural e ideológico particular, desde

la escucha y la observación. Entendemos que sus percepciones serán contingentes pero suficientes para cumplir con los objetivos del presente trabajo.

## CAPÍTULO 3. Delineando el proceso de trabajo

### 3.1. Consideraciones metodológicas

La estrategia metodológica de esta investigación es de tipo cualitativo, con un diseño flexible. Siguiendo a Mendizábal (2006), considerando que pueden existir situaciones nuevas o inesperadas. El tipo de diseño flexible aporta al investigador la posibilidad de advertir que el proceso de indagación puede ser modificado planteando situaciones nuevas, realizando probablemente incorporaciones de técnicas novedosas de recolección de datos y llegar a

elaborar conceptualmente los datos de forma original, considerando que pueden existir situaciones nuevas o inesperadas

Piovani, Marradi y Archenti (2007) sostienen que en este tipo de investigaciones pueden darse cuestiones que no estaban predefinidas y que constituyen dimensiones importantes de la investigación que solo pueden ser descubiertas mientras se está observando directamente al sujeto, y que esas situaciones se tendrán que ir definiendo a lo largo del proceso de investigación.

Las técnicas empleadas para la recolección de datos fueron el registro de campo, la observación participante y las entrevistas en profundidad realizadas al personal policial de las comisarías y subcomisarias mencionadas en el primer capítulo de este trabajo. El objetivo de los encuentros fue comprender las perspectivas que tienen los informantes sobre sus vidas, experiencias o situaciones a partir de las expresiones que utilizan para definir las

Para organizar las entrevistas, tomamos como referencia los aportes de Trindade en el texto "Técnicas y Estrategias en la Investigación Cualitativa" (Schettini y Cortazzo, 2015). Acordamos los encuentros con los entrevistados para poder acceder a sus perspectivas y comprender sus percepciones y sentimientos, sus acciones y motivaciones en relación con la problemática abordada en este trabajo. Aclaremos aquí que las entrevistas en profundidad, a diferencia de las encuestas o las entrevistas estructuradas, siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas (Taylor y Bogdan, 1986).

Para las entrevistas utilizamos como disparador el tema de la manifestación del 2013. Esto nos permitió dialogar con los entrevistados sobre sus derechos, aunque algunos de ellos recordaron el acontecimiento por sí solos, reconociendo con sus propias palabras que fue un hito dentro de la fuerza.

Por otra parte, la observación participante nos aportó un mayor conocimiento del contexto de la investigación: la ubicación geográfica, la accesibilidad, la organización interna y los tipos de vínculos que se establecen dentro de la institución. Esta metodología complementa el registro de las entrevistas con información que enriquece el análisis interpretativo.

Para el proceso de selección se utilizó la muestra de participantes voluntarios. Battaglia (2008) expresa que, en los estudios cualitativos, la muestra planteada inicialmente puede ser distinta a la muestra final y que es posible agregar casos que no se han contemplado o excluir otros que sí se tienen en mente. Esta forma de muestreo nos permitió ampliar el universo de análisis a otras jurisdicciones además de la seleccionada e incorporar también entrevistas a personas involucradas en la militancia dentro del ámbito policial. De acuerdo con Battaglia, a esta clase de muestra también se le puede llamar autoseleccionada, ya que las personas se proponen como participantes en el estudio o responden a una invitación.

El trabajo de campo se inició en el año 2020, durante el desarrollo de la investigación nos encontramos con personas que nos orientaron sobre nuestro tema y nos brindaron información acerca de quiénes estaban a cargo de las propuestas de creación de una policía desde la perspectiva de los derechos humanos. Ellos se convirtieron en nuestros informantes clave, es decir, nos aportaron información sobre el elemento a estudiar y fueron el “nexo de unión entre dos universos simbólicos diferentes” (Monistrol Ruano, 2007, p. 2). Todos ellos son parte del personal policial y, por lo tanto, podían responder a los interrogantes planteados.

Incluso nos han permitido indagar nuevos aspectos dentro de la investigación como, por ejemplo, la actividad de la Red de Mujeres Policías de Santa Fe y la creación de una ley policial que contempla las necesidades específicas de las mujeres policías y que frena las situaciones de violencia de género dentro de la institución. Hemos arribado a este dato a partir del relato de una de las informantes entrevistadas y luego profundizamos sobre este tema al realizar una ponencia para la asignatura Trabajo Social y Construcción Disciplinar de 5° año de la carrera.

La organización de la red de mujeres policías tuvo notable incidencia en el surgimiento de la Subsecretaría de Bienestar y Género y, por ese motivo, decidimos entrevistar a Soledad, una de las integrantes de la red. Ella, a su vez, nos presentó a Matias, un ex policía, parte del

Movimiento Policial Democrático de la ciudad de Buenos Aires que lucha, con otros compañeros, para que el personal policial pueda sindicalizarse. Ambos tienen una posición marcada sobre este tema y nos interesó conocer sus argumentos porque, si bien ambos defienden los derechos laborales de los trabajadores policiales, lo hacen desde diferentes lugares: Matías propone la sindicalización mientras que Soledad promueve la creación de una ley sobre violencia de género dentro de la policía. No obstante, ambos consideran necesario disponer de organizaciones externas a la institución policial que permitan regular el cumplimiento de los derechos laborales. Esto nos llevó también a preguntarnos por qué esas entidades deberían estar por fuera de la institución policial.

En nuestro país, la autoridad de aplicación de la “Ley de Asociaciones Sindicales” es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Desde allí, se entiende que la sindicalización debería ser un derecho laboral de todo trabajador, pero dentro de las Fuerzas Armadas y de Seguridad sigue siendo una cuestión vedada. Esa situación nos llamó la atención y por eso quisimos conocer cuáles eran las percepciones del personal policial sobre sus derechos laborales, en general, y sobre este tema de la sindicalización en particular.

La estrategia metodológica que utilizamos fue la entrevista personal no estructurada en la que un entrevistador hace una indagación exhaustiva para lograr que un encuestado hable libremente y exprese en forma detallada sus motivaciones, creencias y sentimientos sobre un tema (Mejía Navarrete, 2002, p.143). La entrevista focalizada o en profundidad, tiene como rasgo característico la inexistencia de preguntas previamente establecidas y estandarizadas. El entrevistador cuenta con un guion flexible de las principales variables que le interesa conocer y dispone de libertad para llevar adelante la entrevista.

Esta modalidad requiere de reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, dirigidos a la comprensión de las perspectivas que tienen ellos mismos sobre sus vidas, sus experiencias o ciertas situaciones con las que se han encontrado en sus ámbitos laborales. Teniendo en cuenta lo antes expresado, establecimos que en el primer encuentro, las entrevistas estarían orientadas a conocer algunos detalles sobre los sujetos a entrevistar y sobre su quehacer cotidiano, para luego, en una segunda entrevista, guiar las preguntas hacia sus percepciones sobre los derechos laborales.

Según Trindade (en Schettini y Cortazo, 2015), la entrevista “se caracteriza por ser un proceso comunicativo que se da en un encuentro entre sujetos, previamente negociado y planificado. La finalidad primordial de la entrevista –en investigación cualitativa- es acceder a la perspectiva de los sujetos; comprender sus percepciones y sentimientos; sus acciones y sus motivaciones. Apunta a conocer las creencias, las opiniones, los significados y las acciones que los sujetos y poblaciones le dan a sus propias experiencias” (p. 19). Utilizando dichas técnicas construimos el instrumento de recolección de datos, es decir, el guion o pauta de las entrevistas.

Para ello, definimos primeramente cuáles eran aquellos aspectos que queríamos profundizar y los organizamos por “momentos” (ver detalle en el anexo de este trabajo). Otro elemento que tuvimos en cuenta fue la elección del lugar y del horario para la realización de la entrevista en profundidad, ya que la idea era crear un ambiente de confianza y comodidad, atendiendo a sus necesidades ante todo. Según Olga Monistrol Ruano (2007), “las labores de contacto y presentación con los participantes adquieren especial relevancia debido a la duración de los contactos [...] y porque se suele abordar información de carácter personal y en ocasiones íntima, que requiere un mayor cuidado en las formas sociales de presentación entre extraños” (p. 2). Era una cuestión a tener en cuenta el horario de trabajo dentro de las comisarías y subcomisarias y los lugares de encuentro que, en dos casos fueron dentro de la misma subcomisaria; en otro, una casa particular; en otro, un espacio público como una cafetería; y, por último, dos encuentros fueron por videollamada.

## 3.2. Trabajo de campo

A medida que avanzamos en la realización de la ponencia antes mencionada, el mismo trabajo de investigación y de escritura nos impulsó a buscar fuentes bibliográficas y también hacer entrevistas a personas cuyos testimonios nos ayudaron a responder a nuestros interrogantes y que luego se convirtieron en informantes claves de la presente investigación.

En primera instancia, la intención era obtener la autorización de la institución para realizar las entrevistas en profundidad, pero por diferentes motivos -la situación epidemiológica del COVID y los procesos burocráticos de la misma policía- no se logró concretar. Aun considerando algunos recaudos para poder realizar las entrevistas, nuestras notas fueron “encajonadas” o se han perdido en los recorridos burocráticos de la misma institución, algo que los entrevistados en sus relatos también han referido con respecto a sus notas con reclamos presentadas que no han tenido respuesta.

La primera nota que enviamos el 21 de enero del 2020, fue rechazada por la pandemia y el aislamiento preventivo. La segunda, donde especificamos los recaudos que podríamos tomar para llevarlas a cabo, no fue respondida. La tercera nota que enviamos fue en reclamo por la segunda nota que no obtuvo respuesta y la llevamos directamente a la secretaría de la Jefa de Policía, sin ningún tipo de retroalimentación.

A partir de estos diferentes episodios que se vivenciaron, percibimos la imagen de una institución jerárquica, estructurada y rígida que no dialoga con los trabajadores ni con el medio, y a los fines de esta investigación, decidimos realizar igualmente las entrevista con una muestra de participantes voluntarios a través de una red de contactos organizada por las autoras -dos de los entrevistados fueron contactados a través de un grupo de WhatsApp y dos dentro en las mismas dependencias comprendidas dentro de la zona de inspección- y de comunicaciones personales con las trabajadoras de las dependencias de la quinta zona de inspección.

Realizamos un total de cuatro entrevistas con modalidad presencial y dos por videollamada. Los entrevistados, cuatro varones y dos mujeres entre 25 y 45 años, formaban parte, al momento de la entrevista, del escalafón general, subescalafon seguridad, agrupación ejecución (suboficial de policía, oficial de policía y subinspector de policía) y tenían alrededor de 8 y 20 años de antigüedad dentro de la fuerza. Luego realizamos dos entrevistas adicionales a otras personas que pertenecen al mismo escalafón pero de otra dependencia, porque tenían una trayectoria militante dentro de la institución y esa experiencia nos resultó significativa para la construcción de conocimiento en este trabajo de investigación.

El cuestionario de las entrevistas tiene un diseño abierto y está organizado en “momentos” en función del tipo de preguntas y el nivel de profundidad que quisimos alcanzar. Respetamos la intimidad de los entrevistados considerando aquellos puntos de los que no querían hablar y garantizamos el resguardo de la información brindada que solo sería utilizada para fines académicos. Otro elemento que tuvimos en cuenta en esta instancia de planificación de los encuentros fue el lugar y el momento de la realización de la entrevista en profundidad, ya que la idea era crear un ambiente de confianza y comodidad, atendiendo a sus necesidades antes que a las nuestras. Por eso, la mayoría de los encuentros se realizaron dentro de la misma dependencia. La duración de los encuentros fue de aproximadamente una hora.

Las entrevistas se realizaron entre diciembre del 2021 y enero del 2022, en dos etapas. La finalidad de la primera fue conocer a los entrevistados, sus historias de vida, sus motivaciones profesionales y laborales. Surgieron preguntas relacionadas con los motivos que los llevaron a ser policías, con las actividades extra laborales y familiares, sobre su trabajo cotidiano en la guardia y sobre el manejo de diversas situaciones que se presentan día a día en la dependencia. El segundo momento consistió en identificar el grado de conocimiento que tiene el personal policial de la normativa legal vigente que regula su actividad laboral y las percepciones que tienen sobre el tema.

La información se recopiló a través de grabaciones, con el consentimiento de los entrevistados, donde pautamos que la entrevista sería anónima y que utilizaríamos seudónimos para mencionarlos en la redacción del escrito. Algunos de ellos incluso solicitaron que determinados temas tratados en la conversación no fueran mencionados y, por tal motivo, decidimos no anexar las desgravaciones de las entrevistas realizadas al presente trabajo. Un punto a tener en cuenta, como obstáculo, fue la dificultad de coordinar horarios, ya que su trabajo no siempre deja margen para otras actividades.

Una de las cuestiones que debatimos como equipo de investigación fue la de tratar de despojarnos de prejuicios y apreciaciones personales sobre el tema a abordar para poder construir una mirada más cercana a los testimonios de los entrevistados. En otras palabras, nos interesó investigar desde una mirada centrada en sujetos sociales, histórica y cultural que considera al sujeto como producto de un conjunto de tradiciones, creencias, valores, sentimientos y estereotipos que forman la materia prima de la subjetividad social, la formación del sentido común y las manifestaciones del inconsciente colectivo (D' Angelo Hernández, 2002, p.13).

Como explica D' Angelo Hernández (2002), la subjetividad es una construcción histórico-cultural porque todo proceso vivenciado primero se experimenta como externo en relación con otros, y después se internaliza. La construcción propia del sentido de cada

individuo se basa en mecanismos de identificación, a partir de las vivencias que resultan significativas en relación con los objetos o las personas (p.8).

## CAPÍTULO 4. Construyendo Historia

### 4.1. Breve historia de los derechos laborales del personal policial nacional y provincial

Según la investigación de Sain (2015) los derechos laborales del personal policial no fueron siempre homogéneos, sino que han atravesado diversas transformaciones producto de los procesos de reforma que se han llevado a cabo en la mayoría de los países latinoamericanos, sobre todo en los años de transición democrática, después de la dictadura militar. Otros factores que motivaron la revisión de los derechos laborales fueron las reformas al interior de los estados, el aumento del delito y las características propias que presentan las instituciones policiales, como el alto grado de autonomía en su funcionalidad y su organización.

En el texto “Los derechos sindicales y el personal de seguridad (interna y externa) del Estado” (2017), Héctor Zapirain señala que en el año 1978 se estableció un convenio y una recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública mediante la Confederación Internacional del Trabajo (OIT). Allí consta que los militares, policías y personal de seguridad del Estado son funcionarios públicos, aunque presentan ciertas particularidades que los diferencian del resto como, por ejemplo, el carácter armado que está regido por un estatuto especial, sometido a un régimen jerárquico vertical y disciplinario estricto. Por otra parte, el personal policial se diferencia del personal militar esencialmente por su carácter de fuerza civil.

En el plano nacional, algunos de los aportes teóricos destacados son los de Maglia y Dikenstein (2018) quienes plantean que el origen de la formación del sistema federal se produjo en el año 1880 con la creación de la Policía de la Ciudad, con el objetivo de gestionar la seguridad de la ciudad de Buenos Aires y resguardar los objetivos nacionales pues se

encontraba bajo la dependencia del Presidente de la Nación. Luego pasó a ser la Policía Federal Argentina, en el año 1943, hasta el 1 de enero de 2016. En ese mismo año se aprobó el convenio de transferencia progresiva entre el Estado nacional y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Además, numerosas transformaciones se fueron desarrollando en materia legislativa en el plano de la seguridad, como la del año 1994 que se produjo en el marco de la reforma de la Constitución de la Nación Argentina. En esa ocasión, se sancionó la autonomía legislativa, jurisdiccional y administrativa de la Ciudad de Buenos Aires, que se concretó dos años después cuando la Ciudad dictó su propia Constitución obteniendo su autonomía y el poder de gestionar su propio servicio de seguridad pública. Los puntos aprobados tenían como objeto formalizar los deberes y obligaciones del personal policial, es decir, dar cuenta de sus responsabilidades y funciones pero no de sus derechos.

Maglia y Dikenstein especifican también que en el año 1995 se sancionó en Buenos Aires la Ley N° 24.588 donde se establece que la Nación debe hacerse cargo de la seguridad de la Ciudad siempre que ésta sea la Capital del país. En los años de la democracia, según Marcelo Saín (2015), el gobierno de la seguridad no ha sido ejercido por las autoridades políticas gubernamentales, sino que fueron delegadas a las instituciones policiales que las ejercieron con los criterios, orientaciones y modalidades de intervención autónomamente formuladas por estas, construyendo una policialización del gobierno de la seguridad pública. Estas tendencias han configurado la pauta tradicional de abordaje que la clase política ha hecho de la cuestión policial.

En la siguiente década, concretamente en el año 2003, el gobierno de Néstor Kirchner sostenía que la seguridad pública no era solo obligación de la policía sino también del Estado y que es su trabajo diseñar estrategias para combatir los hechos de inseguridad y no solo en el sistema penal. (Saín, 2015, p. 5)

Según Sain (2015) el argumento fue que la desagregación social y la impunidad favorecen la violencia y la inseguridad, y se propuso desde la presidencia respetar la Constitución Nacional para lograr una sociedad más igualitaria, reconociendo sus derechos del trabajo y, de esta manera, bajar los índices de violencia.

Estos hechos dan cuenta de una progresiva reforma en la forma de concebir la fuerza policial que impacta directamente sobre los trabajadores y el sistema institucional. La visión estaba puesta en el buen funcionamiento de la policía, pero lo que se pretendía era perfilar la mirada hacia una mayor participación en sus decisiones. Por eso se plantearon estrategias de prevención de delitos, con el objetivo de lograr una proximidad entre el vecino y la policía. Por otro lado, se sostuvo la necesidad de encarar una reforma policial a partir del debate de políticas de seguridad formuladas conjuntamente con todos los sectores económicos y sociales.

Según Saín (2015), el gobierno de Kirchner encaró una gestión en materia de seguridad con una impronta progresista que se asentó en algunos aspectos fundamentales tales como la “despolicialización” de las protestas sociales, acompañada con la disposición a no tolerar hechos de corrupción, abusos en la administración institucional, en el uso de la fuerza de policías federales y en particular por parte de la policía nacional, esto es, la Policía Federal Argentina (PFA). Finalmente, se anunció un plan de seguridad tendiente a introducir reformas sustantivas en el sistema de seguridad pública federal.

En el año 2005, mediante el decreto 145/05, el gobierno de Kirchner decidió transferir orgánica y funcionalmente a la Policía Aeronáutica Nacional (PAN), que dependía de la Fuerza Aérea Argentina (FAA), desde el Ministerio de Defensa a la esfera del Ministerio del Interior. Constituyó así la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA) y la incorporó al sistema de seguridad interior establecido en la Ley Nº 24.059. Mediante este decreto, se ordenó la “Intervención de la Policía de Seguridad Aeroportuaria” y se designó un funcionario civil como Director de la Policía Aeronáutica Nacional.

La respuesta institucional consistió en organizar una nueva policía especializada que fuera diseñada, organizada, puesta en funcionamiento y conducida por un grupo de expertos en seguridad que no eran policías sino académicos con visiones políticas de centro-izquierda. (Sain, 2015, p.14)

Según Saín (2015):

Se trató, en verdad, de la creación en el ámbito federal de la primera institución policial en democracia. A partir de entonces, la Intervención civil de la Policía de Seguridad Aeroportuaria, llevó adelante un proceso institucional novedoso con algunas particularidades. (p.14)

Se pensó una policía bajo el paradigma de la prevención y más participativa, que trabaje en las cuestiones que requieren acciones investigativas de una manera no uniformada. La intervención civil también experimentó cambios, conformó un sistema de educación totalmente desmilitarizado, con la prohibición de llevar a cabo labores de orden cerrado, desfiles y saludos con venia. En cuanto a la formación de los oficiales, se orientó hacia la producción de saberes y competencias específicas y se formó un sistema de control policial para inspeccionar posibles abusos de poder o acciones de corrupción. Fue el primer sistema de asuntos internos que comenzó a funcionar en el año 2010.

## 4.2. Nuevo giro en la policía: paradigma del derecho en la fuerza

El 10 de diciembre de 2005, durante la presidencia de Cristina Fernández, la mandataria anunció la creación del Ministerio de Seguridad, designando al frente del mismo a Nilda Garré, una partidaria del control férreo sobre las policías y del ejército de la conducción política sobre estas una partidaria del control férreo sobre las policías y del ejercicio de la conducción política sobre estas (Sain, 2015, p. 4).

Garré manifestó la necesidad de revertir la tendencia tradicional asentada en la policialización de la gestión de la seguridad pública, y sostuvo una interpretación de las problemáticas de la seguridad mucho más integral y no determinada por la labor policial. En su discurso, la ministra aseguró: “la seguridad ciudadana no es una condición que se garantice sólo ni principalmente con medidas represivas de corte policial”. Y agregó que “reducir la política de seguridad a la acción policial de disuasión o conjuración del crimen es limitarse a lidiar solo con la expresión del problema y no con sus causas determinantes”. En este marco, Garré reivindicó el gobierno político de la seguridad pública y el fin del predominio policial en la gestión de estos asuntos y en la conducción autónoma de sus propias organizaciones (Saín, 2015, p.18).

Hasta mediados de 2012 no se había avanzado en la formulación de una estrategia de reforma integral de las normas orgánicas de las policías y fuerzas de seguridad federales. Salvo la Policía de Seguridad Aeroportuaria, las demás cuentan con bases legales y reglamentarias que datan de épocas dictatoriales y que son sustancialmente contrarias a la gestión democrática de la seguridad y, en particular, a sus formas de conducción política.

Según Pazio María (2014) lo destacable de la gestión de Garré es que las reformas fueron enmarcadas bajo un paradigma de derechos humanos que, en lo tocante a las condiciones de trabajo, apuntaban a la equidad de género. Dentro de las singularidades del proceso, hicieron notables avances en un aspecto crucial relacionado con la compatibilización de familia y trabajo, generando una serie de medidas que, en lo tocante a los derechos laborales, bienestar y provisión de cuidados, es destacable no sólo dentro de las Fuerzas Armadas y de seguridad, sino en la administración estatal y en el mercado de trabajo en general en Argentina. Así, se pasó de un militar que no era considerado ciudadano y no gozaba, por ende, de derechos laborales, a un militar cuyo régimen de trabajo en materia de familia, género y cuidados, es reconocido y está garantizado como derecho.

En 2007, Mauricio Macri asumió como Jefe de Gobierno porteño por la fórmula PRO e impulsó una reforma de esta ley 24.588 (llamada Ley Cafiero) para habilitar que la ciudad autónoma de Buenos Aires (CABA) tuviera su propia fuerza policial y pudiera actuar frente a todos los delitos no federales ocurridos dentro de su jurisdicción. Un año más tarde, puntualmente el 28 de octubre de 2008, se creó la Policía Metropolitana, mediante la Ley 28.942 de Seguridad Pública sancionada por la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires. Esta nueva policía obedece al Ministerio de Justicia y Seguridad de la Ciudad y se compone de todos los policías metropolitanos y los federales transferidos, aunando dos fuerzas con sus respectivas tradiciones, símbolos, formas de organización e idiosincrasias. Esta reforma supuso cambios en la formación policial en clave democratizadora y profesionalizante.

Hay dos motivos que explican el traspaso y la creación de la Policía de la Ciudad. El primero responde a una “deuda” que se tenía en la Ciudad de Buenos Aires en relación con su autonomía. A nivel más generalizado, en el país se tomaron medidas con la ciudadanía en materia de derechos laborales y se realizaron modificaciones en la reglamentación que impactaron en la vida familiar y personal de los militares. Es decir que, las reformas fueron guiadas por el paradigma del derecho humano, tomando medidas para garantizar los

derechos laborales, el bienestar y, lo más novedoso, la ciudadanía, es decir, que el personal policial sea considerado ciudadano.

Un punto muy importante de la lucha en el ámbito de la policía es el derecho a la sindicalización. Este constituye una herramienta sumamente activa para hacer efectivos los reclamos de los trabajadores y para mejorar las condiciones laborales vigentes.

A nivel nacional, y particularmente en la ciudad y provincia de Buenos Aires, se ha instalado el debate acerca de la posibilidad de constituir un gremio policial, pero esta discusión no se ha concretado en los hechos hasta el momento porque la institución policial sigue rechazando las propuestas a pesar de que no exista legislación que prohíba la sindicalización de los integrantes de las fuerzas policiales ni que los excluya de la aplicación

de la Ley N° 23.551, pero el rechazo efectivo de la propuesta vulnera el principio de legalidad del artículo 19 de la Constitución Nacional. Sobre este último punto, Cabral (2015) plantea que es en la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo donde deberían producirse estos debates, y una de las justificaciones radica en que la fuerza policial no es independiente del Estado, sino que lo representa e integra.

Diferentes normas internacionales tratan esta controvertida cuestión. El Convenio N° 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva establece, en su artículo 5, que la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. El Convenio N° 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública contiene la misma previsión en su artículo 1 inc. 3.

Sin embargo, en la conferencia internacional del trabajo se abrió la posibilidad de dejar que cada estado juzgue en qué medida considera oportuno otorgar a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía los derechos previstos en el Convenio N° 87 donde el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dispone que la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio. En otras palabras, los Estados firmantes no estarían obligados a reconocer los derechos mencionados a esas categorías de personas (Cabral, 2015, p. 4).

En disconformidad con esta situación, es decir, como el Estado responde a estos sujetos en relación a sus derechos, el personal policial organizó la manifestación del año 2013, en la que todos los policías del país se movilizaron para pedir mejoras en las condiciones laborales. Las provincias que mayor participación tuvieron en el conflicto provocado por autoacuartelamientos de fuerzas policiales fueron Catamarca, Córdoba, La Rioja, Neuquén, Río Negro y Santa Fe.

Los sucesos comenzaron en la provincia de Córdoba, con fuertes reclamos sobre las malas condiciones laborales y los bajos salarios de los trabajadores policiales. El interés también fue destacar la importancia de su rol en la sociedad en contraste con la falta de políticas laborales que los alcancen. Este antecedente permitió comenzar a pensar en reformas policiales y reformas institucionales dentro del sistema de seguridad pública, aunque el debate se sigue tratando aún hoy (Cresto, 2014).

Según lo planteado por el ex Ministro de Seguridad, Marcelo Saín (2019), en los últimos años la provincia de Santa Fe ha encaminado algunas reformas legislativas que no se han dado en las demás provincias. Por ejemplo, la revisión de la Ley Orgánica de la Policía de la Provincia de Santa Fe donde se detalla el rol del policía y sus obligaciones y se determina cómo debe accionar el personal policial ante diferentes situaciones.

La ley Orgánica de la Policía de la Provincia N° 7395/75, promulgada el 28 de mayo de 1975 Decreto 01841, tuvo vigencia hasta el 2005, cuando se aprobó la Ley Provincial N° 12.521. Lo novedoso de esta nueva normativa fue que contemplaba el derecho a la maternidad, a la lactancia y al día femenino, aspectos que no habían sido considerados como derechos laborales del personal policial con anterioridad. A partir de ese momento, las mujeres de la policía pudieron gozar de una licencia por maternidad equivalente a las de otros empleados públicos, desde los 45 días previos a los 3 meses posteriores al parto.

A pesar de estos avances, teniendo en cuenta lo relatado es necesario destacar que la ley permaneció mucho tiempo sin revisiones y que las mejoras en las condiciones laborales demoraron en llegar. A esto se suma el hecho de que aún hoy el personal policial continúa el reclamo de otras problemáticas que se han tenido en cuenta sobre sus derechos como trabajadores del Estado (Cresto, 2014).

Por lo expuesto en Santa Fe, hay grandes expectativas sobre este tema y se espera que, en un futuro próximo, se puedan llegar a desarrollar políticas efectivas para el cuerpo policial, pensadas desde una perspectiva de derecho y con una voluntad democrática y

participativa. Durante su gestión, en el año 2019<sup>3</sup>, en su discurso el Ministro de Seguridad, Marcelo Saín, propuso líneas de acción muy focalizadas en esta perspectiva, con programas e investigaciones que irían proyectando mejoras en la institución policial.

Se pueden mencionar como ejemplos de estas acciones, la creación de la Agencia de Investigación Criminal y la Agencia de Control Policial, que antes eran asuntos internos. La función que desempeñan ambos organismos es la de investigar a la policía desde adentro, realizando un control y mejoras en el funcionamiento de la institución.

En cuanto a la seguridad pública, a partir de observar la antigüedad de la Ley y la imposibilidad de enfrentar los desafíos con ella, Saín ha trabajado junto al gobierno provincial en una normativa para poder establecer marcadas diferencias entre el sistema de obligaciones y responsabilidades correspondiente a la policía de seguridad, por un lado, del de la policía de investigación, por el otro; el de la agencia de investigación criminal y, por último, el de la agencia de control policial. Así quedaría conformado el esquema institucional de la policía de Santa Fe en la actualidad.

Por otro lado, se ha creado la Secretaría de Políticas y Gestión de la Información, nueva en el organigrama, con el fin de formular políticas para la seguridad pública. Y además, por decreto, se proyecta concretar un Observatorio de Seguridad Pública, dentro de la Agencia de Políticas y Gestión, que mida las violencias y delitos para transmitir transparencia a la sociedad, dar a conocer las situaciones de delitos y crear políticas de acción para ello. Otra novedad es que dentro de esta Secretaría también se evaluará el desempeño del Estado en materia de justicia, brindando datos concretos a la sociedad sobre las denuncias recibidas por violencia y delitos y la respuesta que el Estado ofrece. Dicho planteo resulta innovador y modélico a nivel nacional puesto que no existe antecedente en otras provincias.

---

<sup>3</sup> Discurso del Ministro Marcelo Saín, 12 de diciembre del 2019  
<https://www.youtube.com/watch?v=swQOTBfzELQ>

Otro hecho destacable es la creación de la Secretaría de Gestión Institucional y Social de la Seguridad, entidad que mantiene una relación estratégica con los gobiernos locales y realiza intervenciones en poblaciones que sufren altos niveles de violencia. Su objetivo es intervenir mediante la acción integrada de diversos sectores gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, para poder pensar estrategias específicas sobre los territorios barriales. Según el ex ministro Saín, estas propuestas han sido diseñadas en base a modelos de gestión gubernamental internacionales y ahora se están probando en el territorio.

Por último, cabe mencionar la creación de la Subsecretaría de Bienestar y Género en la provincia de Santa Fe, una entidad que le aporta a la policía una perspectiva de género que antes no tenía y que incide también en las condiciones laborales del personal policial. Esta Subsecretaría, dependiente directamente del ministro, garantiza dentro de la institución los derechos laborales de la mujer policía y visibiliza las desigualdades que persisten en materia de género dentro de la misma institución policial. En palabras del ex Ministro, dicha Subsecretaría tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales de los y las policías, ya que expresa que no se puede tener una labor eficiente en materia de protección de derechos, de protección de libertades de la sociedad santafesina, si dentro de la institución no existe una garantía de los derechos laborales y de los derechos sociales de las y los policías. El ex Ministerio también declaró en su discurso el 12 de diciembre del 2019, que ha tenido en cuenta la opinión de diputados y diputadas de la oposición, citando a Alicia Gutiérrez y todo el trabajo que ha hecho con la Red de mujeres policías, Penitenciarias y del IAPIP.

La Subsecretaría de Bienestar y Género fue creada mediante el Decreto N° 47 en el que el gobernador propuso modificar la estructura orgánica funcional del Ministerio de Seguridad aprobada por el Decreto N° 92. Esta acción fue gestada con el objetivo de promover la igualdad de género en el sistema policial de la provincia de Santa Fe. Las entrevistas realizadas a los ministros de la Subsecretaría revelaron la influencia de la Red de mujeres para su creación, como también el contexto que se venía produciendo a nivel

nacional con la incorporación de esta perspectiva en la fuerza militar en la gestión de Nilda Garré.

La creación de la Subsecretaría fue en diciembre y en enero se realizó un diagnóstico provisorio (ver anexo), donde se visibiliza la situación del personal policial en relación con la violencia de género y la violencia institucional que existe dentro de la misma. Este documento se nutre de diferentes trabajos provenientes del campo teórico- académico y se complementa con material provisto por la Red de Mujeres Policías. Se tuvieron en cuenta, además, un conjunto de informes publicados en el año 2013, más los resultados del Censo de Trabajadores Policiales, realizado en el 2016, y algunos datos complementarios recolectados en el año 2019.

Con respecto a las situaciones de violencia laboral y de género en la institución policial, este texto especifica que en el año 2019 un grupo de mujeres policías organizadas en la “Red de Mujeres Policías, Penitenciarias y del IAPIP” publicó un informe<sup>4</sup> (2019) del que surgen datos muy preocupantes sobre la exposición de las mujeres a sufrir violencia de género en el ámbito laboral de la institución policial. Ante la escasez de información institucional sobre estas situaciones, los datos publicados por la Red constituyen hasta el momento los únicos disponibles. Datos que también hablan de una seguridad democrática con perspectiva de género.

En los meses posteriores al diagnóstico, la Subsecretaría asumió el compromiso de avanzar en la proyección de un conjunto de lineamientos, programas e intervenciones tales como:

- Monitoreo de las condiciones de trabajo del personal policial a partir del diseño de la encuesta al personal policial en conjunto con el “Observatorio de Seguridad Pública”

---

<sup>4</sup> Se amplía información sobre el informe de la red de mujeres policía:  
<https://www.facebook.com/redmujerespoliciasSF/photos/pcb.2119625018345650/2119621798345972/>

y su complementación con técnicas cualitativas que permitan relevar el estado de situación de las condiciones laborales en la institución policial;

- Articulación con las áreas policiales competentes, así como con otros organismos estatales en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo para la promoción de políticas de bienestar policial;
- Creación de espacios de participación democrática dentro de la institución policial para la defensa de los derechos de los trabajadores policiales;
- Implementación de un Protocolo de Atención para casos de violencia de género en la policía, así como el establecimiento de dispositivos de acompañamiento adecuados para un abordaje integral de estas situaciones;
- Adecuación normativa para el ingreso, permanencia y progreso de las mujeres en la institución policial;
- Adecuación normativa de los derechos de las personas LGBT en la policía.

A partir de estos cambios y propuestas de las diversas organizaciones y nuevos sectores institucionales se pudo acceder, por ejemplo, al derecho a la identidad de género, reconociendo la diversidad del personal policial y el cambio de identidad, mediante nota. Otro logro adquirido es la eliminación del gravindex como requisito para el ingreso o ascenso dentro de la policía, lo que promueve la equidad entre los géneros.

### 4.3. Consideraciones finales del capítulo

Para finalizar este apartado sobre la historia de las reformas legislativas que afectaron a la institución policial, concluimos que este recorrido pone de relieve la “conquista” en materia de derechos laborales -pero también ciudadanos, civiles, humanos- por parte de los trabajadores, una mejora que no se evidencia en un breve período de tiempo sino en varios años, especialmente en las últimas décadas.

Se observa que desde los inicios la estructura organizacional de la policía responde a un ordenamiento jerárquico, vertical y disciplinario estricto, pensado desde su condición de

“militar” antes que por sus características democráticas. Desde el año 1880 se perfila federal con la creación de la Policía de la Ciudad, para luego, en 1943, pasar a ser la Policía Federal Argentina, aunque la evolución de su estructura se manifiesta en procesos largos que hemos intentado detallar en este capítulo con ayuda de las fuentes bibliográficas disponibles.

Las principales “mejoras” introducidas en la normativa que regula el ejercicio de este organismo, estuvieron orientadas a la seguridad. Es decir, se sumaron obligaciones al personal para responder a mayores demandas sociales por delitos y casos de violencia en la calle, aunque observamos que no se mejoraron notablemente las condiciones laborales ni la calidad humana en el ámbito de trabajo de los integrantes de las fuerzas.

Recién en el año 2005, durante la presidencia de Néstor Kirchner, se comenzó a pensar en la policía como otro órgano institucional del sistema democrático<sup>5</sup>.

Durante la gestión de la Ministra Nilda Garré se realizaron modificaciones en las normativas sobre derechos laborales. Estas acciones tuvieron como norte mejorar las condiciones en el ambiente de trabajo, la equidad en cuanto a paridad de género y el reconocimiento de la ciudadanía, con sus derechos civiles y humanos.

Al parecer, estas acciones legislativas no impactaron del todo en la realidad de los trabajadores, o al menos es lo que inferimos al investigar los sucesos del año 2013, las manifestaciones del personal en reclamo de un salario digno, mayor disponibilidad de recursos materiales y de recursos humanos. Esta situación es la que desencadena la problemática que aquí se investiga puesto que, desde la perspectiva del trabajo social, es posible pensar en políticas que den respuesta a esta demanda y considerar su aplicación efectiva en pos del respeto por los derechos humanos.

---

<sup>5</sup> Liderazgos femeninos y políticas de equidad de género: El caso de la gestión de Nilda Garré al frente del Ministerio de Defensa (2005-2010)  
[https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.4233/ev.4233.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4233/ev.4233.pdf)

En el siguiente capítulo, recuperamos los testimonios del personal policial para conocer el grado de conocimiento que tienen sobre sus derechos laborales y sus percepciones sobre las situaciones concretas en las que creen que estos derechos han sido vulnerados.

## Capítulo 5. Análisis interpretativo del trabajo de campo

En este capítulo analizamos las percepciones que los sujetos investigados tienen sobre sus derechos laborales. Consideramos que las respuestas de los entrevistados no son solo relatos descriptivos sino un posicionamiento de ellos frente a sus propias vivencias. En palabras de la académica chilena Ruth Lizana Ibaceta (2012), este capítulo es “un intento de traer el mundo de vida de quienes se ven atravesados, no es una mera descripción de ella” (p 108).

El apartado se organiza en dos secciones principales. La primera está dedicada a las vivencias personales de los entrevistados y los motivos que los llevaron a elegir el trabajo en el ámbito de la policía. En el caso de Matías y Soledad, destacamos algunos comentarios sobre su militancia previa al ingreso a la policía o por fuera de la institución policial. En la segunda sección, centramos la mirada en los derechos laborales del personal policial subalterno y en las percepciones de los trabajadores sobre sus derechos laborales y los procesos de sindicalización.

### 5.1. Vivencias personales previas al ingreso a la policía

En este apartado describimos cuál era la situación personal de los entrevistados al momento de ingresar a la institución policial y cuáles fueron sus principales motivaciones. Para ello, transcribimos algunos fragmentos de las entrevistas que nos permiten comprender el mundo de creencias y valores que influye en las subjetividades de los entrevistados, definidas como un “complejo de percepciones, vivencias y experiencias” (Soldano, 2018, p.52).

Buscamos conocer cómo fue el ingreso a la policía y cuál fue el motivo por el cual eligieron dedicarse a ello, mostrando de alguna manera lo que expresa Galvani (2016) cuando

parte de la premisa de que no hay nada que diferencie a los policías de otros sujetos que no lo son, más allá de su trabajo. La intención no es hacer un recorrido descriptivo de sus vidas -sería imposible y no es el objetivo de este estudio- sino más bien recuperar algunos aspectos de esas vivencias que tuvieron antes de ser policía o elegir ser policía que inciden en sus percepciones acerca del trabajo que realizan en la actualidad.

Ignacio pertenece al escalafón del personal policial subalterno y fue el tercer entrevistado de la zona de inspección N° 5. En la conversación que mantuvimos, explicó los motivos por los cuales decidió ingresar a la escuela de cadete:

*“fue por trabajo, no voy a mentirle, estaba trabajando en una empresa privada donde ganaba bastante más que en la policía” (Registro nro. 3, personal policial subalterno Ignacio de la subcomisaría 3, 17 años de servicio, año 2022)*

Aunque en este testimonio el entrevistado afirma que en otra institución privada percibía una remuneración mayor, observa que su ingreso a la escuela de cadetes responde a una inquietud personal: “uno piensa a futuro”. Su elección está atravesada también por otros factores relacionados con las condiciones laborales, como el acceso a una obra social, el reconocimiento de licencias y los aportes jubilatorios. En otras palabras, es posible afirmar que su ingreso a la institución policial fue en la búsqueda de una mejora laboral, un trabajo con mejores previsiones sociales.

El testimonio de Lorena también refiere a esta elección como “necesaria” en tanto su empleo anterior no le proveía los ingresos deseados para el desarrollo de su vida ni posibilidades de promoción o estabilidad:

*“llegué por cuestión de necesidad, no creo en la vocación hasta que uno no arranca en la carrera. Trabajaba de portera en una escuela, el sistema de titularización en ese entonces era mucho más complicado, no titularizaba nunca, entonces agarré y me inscribí,*

*nunca pense que podría entrar” (Registro N° 02, Lorena, personal policial subalterno de la 5ta zona de inspección, comisaría 10º, 8 años de servicio, 2022)*

En los siguientes fragmentos, Federico, Matías y Soledad relatan algo similar y ponen de manifiesto, además, su deseo de estabilidad laboral:

*“bueno, yo empecé, soy de la promoción 2002, ya hace 20 años, ahora en febrero cumpliríamos 20 años. Me acuerdo cuando empecé, me había ido a anotar, no por profesión, no por vocación precisamente, porque necesitaba laburar y bueno tuve la posibilidad de entrar. Fue medio a los manotazos porque mi novia en ese momento había quedado embarazada, mi esposa actualmente, y bueno, tenía que buscar trabajo y justo daba la casualidad que había quedado embarazada y a los dos días nos llaman para que vaya a jefatura para empezar con el curso”. (Registro N°4, Federico, personal policial subalterno de la sub comisaría 12, 19 años de servicio, año 2022)*

*“yo empecé en la policía como empezamos casi todos, por una necesidad laboral, si bien yo de más joven había intentado, o había pensado en realidad entrar a la escuela de policía, y una pareja que tenía me dijo que si yo entraba a la policía ella me dejaba, entonces yo obviamente no entré a la policía y al poco tiempo nos dejamos mutuamente. Después, con el tiempo, mi hermana pertenecía a la fuerza y yo estaba estudiando en la facultad y mi novia queda embarazada y bueno, tenía que salir a buscar laburo y estamos hablando del año 2001, donde no había nada de trabajo [...] y bueno presenté los papeles, la escuela de policía cerró, estuvo cerrada once meses y después me convocaron y yo ya estaba trabajando, no me lo esperaba, tenía que rendir el examen físico, cosa que en ese momento no estaba ni siquiera en condiciones pero hice el esfuerzo y entré a la policía”. (Registro N°5, Matías, numerario exonerado por actos sindicalista, miembro del personal policial subalterno de buenos aires, 20 años de servicio, año 2021)*

Soledad, por su parte, antes se dedicaba a la peluquería, a la fotografía y al cuidado de menores, no tenía un trabajo estable y su jornada laboral estaba sobrecargada:

*“Yo hacía peluquería y fotografía, tenía tres chicos chiquitos y no tenía trabajo estable, tenía que laburar mucho todo el día, ganaba bien, pero si me enfermaba estaba mal. Entonces una clienta [...] me dice porque no te anotas en la policía y yo le decía no ni en pedo. Un día pasó por la radio de mi viejo y era el informativo de la tarde y decía que al otro día se abría la inscripción para la policía, pero en esa época no había celulares, lo llamo a mi primo y le pregunto, me dice si si había quedado en avisarte pero me olvide, así que al otro día me inscribí, eso fue en el 2005 por ahí y bueno me inscribi con el número 97 y fue así que quede en el puesto 22 para entrar y nos llamaron dos años y medio después. El día que me notificaron para ir a cursar era el día de los inocentes y yo no les creía [...] y ahí entré por casualidad porque el único que es policía es mi primo”. (Registro N°6, personal policial subalterno soledad, miembro de la red de mujeres policía de Santa fe, 15 años de servicio, 2021)*

La primera reacción de Soledad ante la idea de ser policía refleja una representación negativa de la sociedad sobre el trabajador policial. Este prejuicio aparece también en el testimonio de Federico y guarda relación con lo que afirma Sain (2009) sobre las situaciones de corrupción que han provocado una cierta incredulidad y rechazo de la sociedad ante la institución policial. Ese imaginario construye a la policía como un tipo de identidad laboral no deseable aunque sea una salida laboral factible, sobre todo para un sector social de bajo ingreso, dedicado previamente al trabajo en oficios y con cargas familiares.

En el fragmento de entrevista que sigue Ignacio describe su situación:

*“[...] antes me dedicaba a ser albañil, pero por problemas de salud dejé. Era albañil y pintor, pero pasó algo que, me fui un día de vacaciones, me vaciaron mi casa, me sacaron todas las herramientas y después me vino justo un problema de salud, me tuve que operar la columna y bueno, trabajo forzoso no puedo hacer, o sea, estoy perfecto desde que me operé,*

*gracias a un control médico que me dio en la tecla” (Registro nro. 3, personal policial subalterno Ignacio de la subcomisaría 3, 17 años de servicio, año 2022)*

Ignacio cuenta también que tiene un plan de vivienda que paga mes a mes y que sus hijos asisten a un colegio privado, por lo que necesita dos empleos que le permitan cubrir estos gastos y otros relacionados con la salud.

En el siguiente extracto, Ramiro señala que eligió ser policía por una salida laboral, pero resalta la cantidad de tiempo que lleva trabajando en la subcomisaría, algo que comparte en general con el resto de los entrevistados.

*“entré a la policía por una salida laboral, entré por tres meses y me retiraba y ya llevo 23 años” (Registro N°1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaría 18, 23 años de servicio, año 2022)*

La antigüedad podría indicar que más allá de haber ingresado a la institución por trabajo, los entrevistados han permanecido muchos años en servicio cumpliendo con los valores institucionales. En ese sentido, el personal policial con el tiempo ha podido desarrollar una vocación. No obstante, en algunos testimonios aparecen quejas relacionadas con la calidad de vida en el trabajo:

*“llego a mi casa hecha un zombi, me paso que manejando me dormí, abrí los ojos, había hecho dos cuadras, dos calles con los ojos cerrados y con la nena al lado, porque encima yo estaba acá, busco a mi hija y fue por mi hija que me sacudió así [...] hace un tiempo por recomendación de mi médico empecé hacer un deporte, no con el fin de estar flaca como digo siempre, sino para desconectarme un poco. Te vas muy estresada, muchas veces te vas con angustias, nunca me voy feliz” (Registro N° 2, Lorena, personal policial subalterno de la comisaría 10ma., 8 años de servicio, 2022)*

Se puede observar en este comentario el cansancio psicológico y físico que genera sostener los días laborales en la institución. Demuestra la necesidad que tiene el personal

policial de un seguimiento psicofísico, para no llegar a niveles de estrés que lleven a tener sensaciones negativas, encontrando en la mayoría de sus guardias un ámbito laboral no saludable. Retomaremos este punto más adelante al analizar las percepciones de los trabajadores policiales sobre sus derechos laborales y, finalmente, en las consideraciones finales cuando hablemos de la calidad de vida como pilar de los derechos laborales.

Ahora, para dar cierre a este primer apartado, compartimos las experiencias de Matías y Soledad, entrevistados que no pertenecen a la misma zona de inspección que el resto, pero que han sido informantes clave de este trabajo de investigación por su trayectoria en la militancia sindical dentro de la policía. Lo que nos interesa desarrollar aquí es algún aspecto referido a ese recorrido en la militancia previo al ingreso a la institución policial o por fuera de la misma.

*“yo militaba en la universidad, pero dejé de militar para empezar a trabajar y formar mi vida. Diez años después me vienen a buscar y no era la militancia universitaria, o sea no me encontraba, discutían de cuestiones partidarias, de sexo de los ángeles, y mi realidad era otra, y yo empecé a replantearme cuál era mi realidad y en ese replanteo, yo estaba en el corazón de la policía”* (Registro N°5, Matías, numerario exonerado por actos sindicalistas, miembro del personal policial subalterno de buenos aires, 20 años de servicio, año 2021)

Esta experiencia previa en la militancia le permite posicionarse y definir su camino laboral, influyendo este hecho en su percepción acerca de sus derechos laborales al día de hoy. De manera similar, Soledad comenta que su “militancia” dentro de la policía se relaciona con una trayectoria previa en la militancia partidaria desde los 13 años. Ella participa de una Red Nacional de Mujeres Policías que se originó en respuesta a la represión policial en las marchas feministas:

*“había salido una nota de una chica en Santa Cruz que ella se negaba a reprimir las marchas feministas, porque aca en Santa Fe no pasan las mismas cosas que en el resto del país, pero en los reclamos y en las marchas en otros lados sí pasaban muchas cosas en las*

*marchas, acá no, acá las marchas van todas sin custodio policial prácticamente. Entonces dije tengo que ver y solidarizarme con esa chica porque la van a hacer pelota el día que pase algo, y me contacté con un periodista, un amigo mío, un amigo de Buenos Aires y me pasó el teléfono y bueno, me contacté con esa chica, se ve que muchas chicas del país se comunicaron con esa chica por la misma inquietud y ella dijo de hacer una Red Nacional” (Registro N°6, Soledad, personal policial subalterno miembro de la Red de Mujeres Policía de Santa Fe, 15 años de servicio, 2021)*

Este testimonio, sumado al de Matías, dan cuenta de otras motivaciones personales relacionadas con el trabajo policial. En este caso, se registra un vínculo de empatía dentro del ámbito laboral que trasciende la necesidad personal y se posiciona a favor del bienestar colectivo, en materia de derechos humanos y laborales.

Para concluir, en este segmento realizamos una breve reseña de algunos aspectos que los entrevistados señalaron de relevancia en las entrevistas sobre los motivos que los llevaron a elegir trabajar como policías. Todos ellos relatan el deseo de tener un futuro asegurado en esta estructura inestable que es la sociedad en la cual se vive y por ello eligieron ser policía, un trabajo “seguro” en Argentina, no por vocación sino por necesidad.

Estos relatos describen, por un lado, la falta de un trabajo formal y estable o la carencia del mismo y el trabajo en la policía como una mejor opción laboral dentro de este contexto de precarización. Se observa, además, que es una de las formas más rápidas de obtener trabajo para resolver otras problemáticas personales y que, para los entrevistados, representaba un trabajo seguro y relativamente estable. La mejora de las condiciones laborales aparece en los entrevistados como determinante del ingreso y se mide en función de la situación que vivían en ese momento.

Por otro lado, con los años que llevan los entrevistados dentro de la institución policial, también se observa que han conseguido cierta estabilidad o permanencia y que han desarrollado una vocación de servicio -incluso de militancia- que contrasta con la imagen

estigmatizada que la sociedad produce de este tipo de trabajadores planteados por los autores tales como Galvan Mariana (2016) y Sain Marcelo (2009). A pesar de ello, registramos en sus testimonios comentarios negativos sobre la calidad de vida en el ámbito laboral, cuestión que se relaciona directamente con el apartado que sigue.

## 5.2. Una mirada hacia el interior de los derechos laborales del personal policial subalterno

No aparecen pintadas, ni mucho menos, de color de rosa. Pero aquí solo se trata de personas en la medida en que son la personificación de categorías económicas, portadores de determinadas relaciones e intereses de clase –**Marx**

Este apartado del análisis se centra en las percepciones de los trabajadores sobre sus derechos laborales. También trataremos de sintetizar otros aspectos referentes a sus condiciones de trabajo actuales y cómo éstas impactan en el acceso a sus derechos laborales.

Al igual que en la primera parte del análisis, sumamos aquí los testimonios de Matías y Soledad, entrevistados que pertenecen a otra zona de inspección pero que cuentan con una trayectoria sindical y que han sido informantes clave de esta investigación.

En este apartado tensionamos los datos obtenidos en el trabajo de campo con el entramado teórico que desarrollamos previamente y organizamos la exposición siguiendo los ejes temáticos “trabajador”, “derechos laborales”, “sindicalización” y “percepciones”. Con esta estrategia descriptiva logramos una comprensión integral de nuestro problema de investigación.

## 5.2.1 Derecho laboral: condiciones del trabajador en su ámbito laboral.

En el análisis de las percepciones de los trabajadores se observaron algunas cuestiones relacionadas con sus derechos y la norma reguladora de esos derechos, por lo que recuperamos aquí algunos conceptos clave trabajados previamente en el marco teórico articulados con la interpretación de los discursos de los entrevistados respecto a sus condiciones laborales. El desarrollo de este apartado se corresponde con el objetivo específico que busca indagar las condiciones de trabajo del personal policial subalterno de la zona de inspección N° 5.

Como hemos mencionado previamente, la problemática de los derechos humanos tiene una estrecha relación con el Trabajo Social y constituye el eje vertebral de la dimensión ético-político de nuestra profesión y de la formación de los trabajadores sociales; es uno de los principios que la fundamentan.

Los derechos laborales, como se mencionó en el marco conceptual, se refieren a derechos humanos que están contenidos en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral y están dirigidos exclusivamente a los trabajadores. Colmenares (2011).<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> En la Declaración Universal de Derechos Humanos (Unesco , 2008) emitida en 1948 atinadamente se incluye un conjunto de derechos laborales, los cuales se perfilan como parte de los derechos humanos. De acuerdo con Canessa (2008) éstos se refieren al derecho a la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a un remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, los derechos a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades

Según esta descripción, la salud ocupacional es un derecho de los trabajadores. Las condiciones materiales de higiene, la remuneración, la salud mental o psicológica de los sujetos son variables que determinan la calidad de vida de las personas en sus ámbitos de trabajo. Por eso le pedimos a los entrevistados que caractericen las condiciones laborales - materiales, humanas, físicas y psíquicas- que cotidianamente enfrentan en la comisaría donde prestan servicio. Sobre este punto, la mayoría de los entrevistados coincide primeramente en señalar que los recursos materiales y humanos son escasos.

*“Vos querés ir al lugar y no hay móviles, por ahí viene la gente que me dice, vi mi moto, me robaron y la vi acá a 15 cuadras. Bueno, vamos, pero tengo que llamar a un móvil, si no hay un móvil no podes [...] ahora estoy haciendo sumarios, 14 hechos y a veces simultáneos, o sea, tenía dos patrullas trabajando acá al mismo tiempo con diferentes hechos y a la misma vez tenes aprendidos y secuestros”* (Registro N°2, Lorena, personal policial subalterno de la comisaría 10ma, servicio 8 años, 2022)

*“Si bien la pintaron, ahora pintaron la parte de la guardia, pero ¿qué pasa con la gente que está 24 horas? Faltan un montón de instalaciones. ¿Tienen aire? Sí, tienen aire, lamentablemente no tienen los servicios que se tiene que hacer a los aires, pero no importa porque de última lo podes hacer vos, no se debería, pero de última, como sabés que no te van a dar una mano, lo hacés vos [...] pero bueno, esa es parte de las decisiones que tomamos desde las responsabilidades que tenemos, aunque no corresponda, son responsabilidades [...] Tenemos baño, pero si te quieres pegar un baño con este calor que hace, no tenés calefón, no tenés nada”* (Registro N° 4, Federico, personal policial subalterno de la subcomisaria 12, 19 años de servicio, 2022)

---

profesionales, las prestaciones por maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad, entre otros.

Además de señalar la escasez de recursos, los entrevistados expresan en sus testimonios que la burocratización y la jerarquización son un obstáculo para conseguirlos<sup>7</sup>:

*“Vos vas y decís que no tenés calefón y te piden que les mandes una nota, vienen a ver que no tenés calefón, y nos piden una nota a logística, te manda la nota de vuelta y ahí quedó. Por ahí viene uno, acordarte que te dije, bueno mándame otra nota, así pasa de nota en nota”* (Registro N° 4, Federico, personal subalterno de la subcomisaria 12, 19 años de servicio, 2022)

Por otro lado, se observa en los relatos de los entrevistados que estas condiciones laborales inciden en la salud mental de los trabajadores. Ramiro lo expone de la siguiente manera:

*“Hablando con un psicólogo sobre el nivel de estrés, síndrome del quemado que tenemos los policías, el 50% de todos estaríamos para una carpeta médica psicológica. Primero, no tenemos esos exámenes, pero supongamos que yo trabajé 15 años con presos, cómo está mi cabeza y cómo llego a mi casa. En el penal, si un preso me mira mal yo no puedo dejar que me mire mal, tengo que aplicar algo, una sanción, una corrección; llego a mi casa y mi mujer me grita y cómo reacciono, mal, después de 15 años de no dejar que alguien no me pueda ni mirar feo, llego y me grita que los chicos, que la plata, que esto, que lo otro. No es equilibrio, no es eso, es que te volves una persona distinta, más agresiva”* (Registro N°1, Ramiro, personal subalterno de la subcomisaria 18, 23 años de servicio, 2022)

Otros entrevistados relatan:

---

<sup>7</sup> Siguiendo a Weber (2000) podemos reconocer diferentes características o principios fundamentales que hacen al proceso de burocratización. Uno de ellos hace referencia a “sectores jurisdiccionales estables y oficiales [...] organizados mediante leyes u ordenamientos administrativos” (p. 3), es decir, actividades normales exigidas por los objetivos de la estructura, autoridad que da órdenes necesarias y el cumplimiento de normal y continuo de los deberes. Otros de los principios descritos por Weber refieren al “principio de jerarquía”, que implica que existen diferentes niveles de autoridad, de superioridad o subordinación donde los funcionarios superiores controlan a los inferiores.

*“Hace un tiempo, por recomendación de mi médico, empecé a hacer deporte, no con el fin de estar flaca, como digo siempre, sino para desconectarme un poco. Te vas muy estresada, muchas veces te vas con angustias, nunca me voy feliz, nunca”* (Registro N°2, Lorena, personal policial subalterno de la comisaría décima, 8 años de servicio, 2022)

La misma entrevistada, en otra parte de su testimonio, expresa:

*“ [...] como persona he perdido mucho, ya llega un punto que no me afecta, si por respeto mantengo el silencio, he perdido la empatía, la tolerancia, qué se yo, me he hecho un carácter más arisco, más duro, antes sí que cualquier cosa me flaqueaba, pero ahora no.”*

Por último, Federico considera:

*“una de las falencias que puede llegar a tener la policía es el seguimiento que se le tendría que hacer al empleado en todo, desde lo físico hasta lo mental porque trabaja mucho con la cabeza, no solamente con el cuerpo y lo que más pesa es trabajar con la cabeza no con el cuerpo”* (Registro N°4, Federico, personal policial subalterno de la subcomisaría 12, 19 años de servicio, 2022)

Surge en cada entrevistado un sentimiento de insatisfacción y de malestar por la falta de seguimiento de la institución, repitiendo en las entrevistas que el origen o la causa de esta situación es una “falla en el sistema”, agrupando bajo este concepto una serie de cuestiones tales como la burocracia, las tareas que deben realizar, los métodos de trabajo o a la escasez de recursos (humanos y materiales)<sup>8</sup>.

En los testimonios además se puede observar que este malestar provoca en los entrevistados un sentimiento de frustración y desgano. Lorena, por ejemplo, se describe a sí misma como “un zombi”, “estresada”, “con angustias”, “nunca feliz”. Se puede observar en su

---

<sup>8</sup>Este tema de la salud mental del personal policial subalterno podría ser un disparador para futuras investigaciones aunque no sea el objetivo de esta tesina.

testimonio el cansancio psicológico y físico que genera sostener los días laborales en la institución. Demuestra la necesidad que tiene el personal policial de un seguimiento psicofísico, para no llegar a niveles de estrés que provoquen sensaciones negativas, encontrando en la mayoría de sus guardias un ámbito laboral insalubre.

En sus testimonios, los entrevistados también mencionan la falta de formación específica para realizar tareas dentro de la institución. La formación, como mencionamos anteriormente, se centra en los valores y en la vocación: “[...] *lo básico te enseñan, lo demás lo aprendés trabajando*” (Registro N° 3 personal policial subalterno Ignacio de la subcomisaría 3,17 años de servicio, 2022)

La capacitación es un derecho del trabajador, aunque desde el sentido común, los entrevistados lo visualizan como una falla del sistema y no como un derecho vulnerado. Es un derecho que permite el desarrollo del conocimiento sobre un mejor manejo de la institución y su quehacer laboral, impulsando al crecimiento personal y profesional. Además, aporta puntaje, maximizando las posibilidades de ascender de jerarquía.

*“[...] no sé qué promoción serás, pero jamás te explican qué es un libro de guardia, qué es un registro de motos, tenés un libro de alojados, tenés un libro de circulares, yo no sabía todo”* (Registro Nro 2, personal policial subalterno Lorena de la comisaría décima, 8 años de servicio, 2022)

Es relevante destacar lo que los entrevistados señalan en cuanto al aprendizaje o capacitación a la hora de desempeñar el trabajo policial, ya que surge en los relatos que este aprendizaje se da en la práctica a través de transmisión de conocimiento de un veterano hacia el novato que recién empieza en la trayectoria policial.

*“el mismo compañero, normalmente es el compañero la persona como quien diría más veterano de la comisaría”* (Registro N°3, Ignacio, personal policial subalterno de la subcomisaría 3, 17 años de servicio, 2022)

Así, la capacitación del personal en las comisarías y subcomisarías, según los entrevistados, consiste en la transmisión de un conocimiento entre pares. Es decir, suelen ser los compañeros que disponen de mayor trayectoria ("más veteranos") o una jerarquía superior quienes "forman" a los recién llegados en diversas tareas. Esto lo acerca a la categorización de "oficio" antes que de "profesión", puesto que se transmite entre pares. La profesión, en cambio, se considera una carrera o una ocupación en la que se imparte un conocimiento especializado.

Con respecto a los cursos de formación continua, dos de los entrevistados resaltan que en otros lugares de la institución policial tienen tiempo de capacitarse, más oportunidades de obtener permisos para hacerlo o en el mismo lugar de trabajo ofrecen propuestas formativas para el personal. Los lugares que los entrevistados mencionan son la P.A.T (Policía de Acción Táctica), Casa de Gobierno, Logística, División Personal, Economato entre otros, y las capacitaciones en relación al lugar de trabajo como también a facilidades de obtener permisos para hacer cursos que sirven para el ascenso como para estudiar alguna carrera fuera de la fuerza y no relacionada a la institución. En cambio, la realidad de las comisarías y subcomisarías sería otra y allí, según estos testimonios, no disponen de estas herramientas.

*"El tema es que te tienen que brindar esa capacitación, como hace la PAT. Yo estoy separado, mi señora trabaja en la Casa de Gobierno. Ellos tienen un montón de cursos, hasta con gente de Brasil han hecho cursos, iban a tiro, le daban facilidades"* (Registro N°. 1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaría 18, 23 años de servicio, 2022)

Otro problema relacionado con las condiciones laborales que aparece en las entrevistas es el de la baja remuneración económica y este aspecto se emparenta, en el imaginario del mismo personal policial, con el delito y la corrupción.

*“al tener poca paga, poca retribución, da a lugar a que nuestros compañeros elijan el mal camino”* (Registro N°1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaría 18, 23 años de servicio, 2022)

Lo que dice el entrevistado coincide con lo que expresa Sain (2005) en su trabajo acerca de los prejuicios que recaen sobre el trabajador policial, dando a entender que una de las razones por las que la policía se entrelaza con estas situaciones de corrupción es la mala remuneración que recibe desde la institución.

*“[...] yo tengo hijos, mi señora tuvo un problema de salud hace siete años, tuvo que dejar de trabajar, no trabaja yo soy el sostén de la familia, yo tengo que hacer adicionales y el sueldo no alcanza”* (Registro N°3, Ignacio, personal policial subalterno de la subcomisaría 3, 17 años de servicio, 2022)

En un contexto socioeconómico caracterizado por el deterioro en la calidad del trabajo, por las malas condiciones en los ámbitos laborales, las bajas remuneraciones, la poca estabilidad laboral y la falta de protección social, este dato acerca del ingreso percibido no resulta menor y coincide con los antecedentes consultados en esta tesina (Muñoz, 2017; Sarçabal, 2011).

Por otra parte, desde una perspectiva ético-política, se puede pensar que si el trabajo es constructor de humanidad, crea el mundo, la cultura y, por lo tanto, la condición humana, estos trabajadores están en situación de vulnerabilidad cuando trabajan más horas de las necesarias, cuando no perciben los ingresos suficientes para poder adquirir los recursos materiales que necesitan para su subsistencia y la de sus familias o cuando se incumplen sus derechos laborales.

La escasa remuneración, según algunos entrevistados, trae aparejado la falta de tiempo para optar por capacitaciones externas, ya que realizan en su mayoría horas adicionales y el resto del tiempo lo distribuyen en actividades familiares.

*“Salen cursos de RPI, de violencia de género que es lo que más se trabaja pero como te decía hoy, vivo haciendo adicional y quiero estar en mi casa aunque sea mediodía, que son mis días de franco. Por ahí me cuesta decir ‘voy hacer un curso para interiorizarme en derechos humanos’. Me cuesta mucho porque terminás agotado. Según el reglamento, no podés hacer adicionales saliendo de guardia pero a veces te dicen que tenés que hacerlo porque no hay otro servicio”* (Registro N° 3, Ignacio, personal policial subalterno de la subcomisaría 3, 17 años de servicio, 2022)

*“Algunos te dicen ‘estudia’, ¿pero en qué tiempo voy a estudiar? Salgo y me voy a hacer una adicional y tiempo para estar con mi familia y no me queda tiempo para estudiar”* (Registro N° 1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaria 18, 23 años de servicio, 2022)

Otras de las cuestiones que plantea el personal es la extensión de las jornadas laborales y la intensidad de los ritmos de trabajo que caracteriza sus actividades laborales:

*“No se puede decir que estoy cansado porque manejé, entré a las 7 de mañana y son las 23 horas de la noche y ya hice como 500 km, y te agota, entonces no sirve eso, porque por ahí hay grandes problemas que los atendés a la madrugada, que ocurren en horas nocturnas, entonces vos llegas a esas horas fusilado [...] no respondes al cien por ciento como tenes que responder. Es complicado, pero yo creo que 12hs debería trabajar”* (Registro Nro.3, Ignacio, personal policial subalterno de la subcomisaria 3, 17 años de servicio, 2022)

Para concluir este apartado sobre las condiciones laborales, podemos observar que más allá de que en las manifestaciones policiales, según los entrevistados, lo que se reclama es, entre otras cosas, la baja remuneración, estos entrevistados destacan -y con énfasis- las condiciones precarias, materiales y humanas, de las comisarías y subcomisarias de la provincia. Lo que estos testimonios refieren y lo que de ellos se interpreta a partir del análisis es que las jornadas laborales son extenuantes, lo que los sitúa en una posición de desventaja con respecto a otros trabajadores y, asimismo, genera en ellos una situación de vulnerabilidad

por escasez de tiempo para realizar otras actividades de carácter formativo, recreativo o familiar. Por otra parte, el nivel de responsabilidad que requieren las tareas que realizan y las situaciones de violencia que deben afrontar en su cotidianidad, los predisponen a sufrir de trastornos psicológicos. En líneas generales, sus reclamos se orientan a mejorar las condiciones en el ámbito laboral, mediante la disposición de mayor cantidad de recursos materiales y humanos, prestando atención al cuidado de la salud tanto física como psíquica de sus compañeros.

A partir de la propuesta de Juana Pérez (2016) y los relatos de los entrevistados, podemos afirmar que dentro de la institución policial hay una precaria calidad de vida en el trabajo, ya que esta tiene como objetivo un bienestar laboral que apunte tanto a lo material y humano, como una necesidad de humanizar los entornos del trabajo. Recordemos que la institución policial viene de una herencia militarizada y con una estructura dictatorial muy difícil de romper, con lógicas de obedecer sin cuestionar. Este último punto se relaciona directamente con el concepto de trabajo y trabajador como derecho y sujeto de derechos.

### 5.2.2. Significaciones sobre “el trabajador”: vocación, profesión u oficio

En esta sección del análisis, retomamos el concepto de “trabajo” para posicionar al personal policial subalterno en la categoría de “trabajador”. La descripción de este apartado se corresponde con el objetivo específico que busca analizar el nivel de conocimiento con el que cuenta el personal subalterno sobre sus derechos laborales, como también identificar los esquemas de percepción, creencias y formas de evaluación de los derechos laborales del personal policial.

Según Reynoso (2006), además de ser una actividad económica, el trabajo constituye un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, que le permite ampliar sus habilidades, obtener un ingreso o remuneración y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad. Este autor destaca la relevancia del trabajo para la vida económica, política y social

de toda persona y por eso considera necesario organizar y establecer leyes laborales que permitan regular esas relaciones laborales.

El autor sostiene además que el concepto de “trabajador” abarca a un amplio sector de la población y se refiere a todas aquellas personas que realizan trabajos y labores creativas, productivas o de transformación. Estas personas, argumenta Reynoso, dedican energías y esfuerzo en la producción de un bien o servicio.

Para ampliar este concepto y situarlo en la problemática de estudio, nos apoyamos también en la definición más restringida que ofrece Grisolia (2016): “se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro -persona humana o jurídica (empleador individual o empresa)- a cambio de una remuneración: el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino solo del trabajo en relación de dependencia” (p. 8). En esa dirección, podría afirmarse que el trabajo que realiza el personal policial es en relación de dependencia con el Estado.

El autor también precisa que “el trabajo está hecho para el hombre, pero este no ha sido creado exclusivamente para el trabajo; primero porque el trabajo no es todo, sino parte de su vida y, en segundo término, porque no es un fin en sí mismo, sino sólo un medio, ya que le sirve al hombre para obtener otras cosas” (2016, p. 8).

En los relatos de los entrevistados que hemos recuperado en el apartado anterior, aparecen algunos de estos aspectos de la definición. En general, coinciden en que trabajan más horas de las que deberían y que asumen un compromiso principalmente económico con la institución. En el primer apartado del análisis, los testimonios citados dan cuenta de que su ingreso a la policía no fue por vocación sino por la necesidad de percibir un ingreso fijo que les permita mantener a sus familias. Cabe aclarar que, desde esta perspectiva, la vocación es percibida por ellos como aquello que inclina en la elección de una carrera. Sin embargo, no se definen a sí mismos como profesionales sino como “auxiliares de la justicia” (Registro N° 4 Federico, personal policial subalterno subcomisaría 12, 19 años de servicio, 2022).

Desde el Trabajo Social se considera a la profesión como una “actividad profesional que consiste en la resolución de problemas instrumentales que se han hecho rigurosos por la aplicación de la teoría científica y de la técnica. Aunque todas las ocupaciones están interesadas, desde este punto de vista, en el ajuste instrumental de los medios respecto a los fines, solamente las profesiones practican rigurosamente la resolución técnica de los problemas basándose en un conocimiento científico especializado” (Schön Donald A., 1982, p.31). No obstante, desde la mirada de los trabajadores policiales, esta profesionalización no existiría como tal, ya que ellos expresan no tener una capacitación adecuada para su desempeño laboral, considerándolo más un oficio. Destacan la falta de capacitación teórica y práctica, y el aprendizaje por sentido común.

Algunos de los entrevistados han destacado que la preparación inicial para el ingreso a la institución policial es breve y, por lo tanto, insuficiente en relación con el grado de responsabilidad que acarrea el puesto de trabajo.

*“¿Qué pasa si vos pones a un pibe o a una chica y después de tres o cuatro meses le pones un arma en la cintura y lo mandas a trabajar con una base de lo que debería ser? Es mucho trabajo para meterse en la calle [...] Desde mi punto de vista, en tres o cuatro meses no puedes pasar de ser un civil a ser un profesional”* (Registro Nº 4, Federico, personal policial subalterno de la subcomisaría 12, 19 años de servicio, 2022)

Lorena coincide con lo que afirma Federico y, además, sostiene que la institución policial debería realizar modificaciones en su sistema de formación para ofrecer una mejor preparación al personal, otorgando más tiempo de carrera y procurando la profesionalización de los trabajadores.

*“Si bien la práctica es muchas veces mucho mejor que la teoría, yo creo que la teoría tendría que ser mucho más extensa, un curso o una carrera de dos años en teoría creo que más o menos está bien, el de tres o cuatro meses no lo veo muy viable yo”* (Registro Nro. 2, Lorena, personal policial subalterno de la comisaría décima, 8 años de servicio, 2022)

Este desequilibrio entre el nivel de formación profesional y la responsabilidad que deben asumir los trabajadores policiales puede ser el origen de, por ejemplo, muchas situaciones de violencia policial. Según los testimonios analizados, el motivo de ingreso a la institución no es la vocación sino la necesidad, porque son sujetos que forman parte de un sector de la población que no se encuentra en condiciones económicas favorables. Eligen trabajar para obtener un ingreso, pero ese trabajo les demanda más de lo que les retribuye. Esto nos lleva a reflexionar que son escasas las herramientas que les otorgan en comparación con el grado de responsabilidad que implica trabajar en la seguridad social y el orden que demanda la sociedad.

Según Cleaves (1985), las profesiones son ocupaciones que requieren de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas. Esto nos hace pensar que, generalmente, la profesión aseguraría la posibilidad de hacer carrera a través de una actividad en la que los conocimientos del profesional, además de ejercitarse, se amplían y enriquecen periódicamente. En los relatos que surgen de las entrevistas, interpretamos que los trabajadores policiales carecen de esta formación continua y que la posibilidad de profesionalización se limita a cierto sector selecto del grupo.

*“Creo que la institución policial debería tener un seguimiento aunque sea cada seis meses y agarrar y decir cómo viene el personal, porque si vos necesitas un profesional en la calle, un policía, la policía no solamente tiene que cuidar a la gente en la calle, sino que tiene que ser todo, tiene que ser partero, psicólogo, tiene que ser albañil, todo tiene que ser, no solamente agarrar y correr a un chorro o tomar una denuncia, tiene que hacer un montón de cosas, entonces tiene que estar preparado para esas cosas”* (Registro N° 4, Federico, personal policial subalterno de la subcomisaria 12, 19 años de servicio, 2022)

*“En la comisaría [...] el trabajo más específico que hace un policía es tomar denuncia de accidentes de tránsito, de violencia de género, del tema de estafas, entonces tenes mucho lo que es el papelerío, tenes sumarios, tenes mucho trato con la gente, lo tenes cercano, vos en otro lado lo tenes en televisión, y acá vos lo estás viendo” (Registro N° 1, Ramiro, personal policial de la subcomisaria 18, 23 años de servicio, 2022)*

En estos fragmentos de entrevista, Ramiro se refiere a la falta de formación continua dentro de la institución en contraste con la diversidad de tareas que deben realizar a diario y la complejidad de saberes que ellas requieren. De su discurso se interpreta que el trabajo policial posee ciertas características o rasgos que lo distinguen de otras áreas laborales. Por un lado, implica el contacto con otras personas y la atención cara a cara, pero, a diferencia de otros trabajos administrativos, implica el involucramiento con problemáticas complejas, requiere de la escucha atenta como cualidad distintiva y de cierta toma de distancia para poder tomar el registro adecuado de la situación. Por otra parte, el trabajo que los policías construyen, aquello que tiene que ver con su quehacer implica el desarrollo de un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que les permiten estas situaciones complejas referidas a violencia de género, narcotráfico, toma de rehenes, etc. Tales situaciones requieren una capacitación adecuada, conocimiento de leyes, mediación y alto grado de destreza tanto mental como física.

Por este motivo, resulta más que necesario disponer de los espacios de formación adecuados dentro de la institución. También para avanzar en la carrera profesionalizante y mejorar la posición en los escalafones.

*“Para que sea una profesión, es como la forma en la que pienso, yo quiero entrar en la policía, pero después nos desilusionamos, porque quiero cambiar determinadas cosas, me pongo a estudiar, tenes que estudiar por fuera una carrera para después cambiar los reglamentos que son de la época militar o para cambiar algo del sistema, pero como que el*

*sistema te termina*” (Registro N° 1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaria 18, 23 años de servicio. 2022)

“Entré a la policía por una salida laboral. Entré por tres meses y me retiraba y ya llevo 23 años. Ya me falta poco” (Registro N° 1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaria 18, 23 años de servicio. 2022)

De lo que dice Ramiro, lo que nos llama principalmente la atención es que a pesar de contar con muchos años de trabajo en las subcomisarias, los entrevistados siguen en la misma jerarquía sin poder avanzar en su carrera profesional. En el fragmento que sigue Matías sostiene que el derecho a hacer carrera dentro de la institución policial depende del personal jerárquico y no de las capacidades individuales, lo que coloca al personal subalterno en una situación de desigualdad.

*“Cuando vos tenes que ascender y acceder al derecho a la carrera, lo que es la provincia de Buenos Aires depende casi exclusivamente de tu jefe, si los jefes te califican mal, vos no vas ascender por más que te hayas recibido de una especialización de seguridad, por más que hayas ido todos los días, por más que no tengas ninguna sanción ni proceso disciplinario. Porque tu jefe te califica mal, vos no vas a ascender”* (Registro N°5, Matías, numerario exonerado por actos sindicalistas, miembro del personal policial subalterno de buenos aires, 20 años de servicio, año 2021)

Aunque Matías se refiere a la provincia de Buenos Aires, en Santa Fe este es también un factor a tener en cuenta, ya que para ascender a una jerarquía superior uno de los requisitos es ser evaluado y calificado por el jefe inmediato de la dependencia donde se presta servicio, tal y como se explica en el decreto 1166/18 del concurso de ascenso. En la sección B.2.2 dice: “La Planilla de Desempeño deberá ser evaluada por el Jefe directo actual del

empleado policial o en su defecto por el Jefe de la Agrupación a la cual pertenece<sup>9</sup>. El problema está en que el derecho a mejores condiciones laborales por ascenso de categoría depende de un sistema jerárquico en el que muchas veces ocurren situaciones de abuso de poder o por falta de reconocimiento de los trabajadores.

La dificultad en el ascenso también restringe otras posibilidades y derechos como la formación. Así, los entrevistados se auto perciben como trabajadores del Estado que, en un punto, están poco calificados:

*“Si es una profesión, es un trabajo, un trabajo... para una profesión le falta mucho [...] la forma que estudiamos se ha simplificado mucho y ya no hay ese sentido de pertenencia, decir yo soy oficial de carrera, para ser oficial te hacen hacer 30 preguntas”* (Registro N° 1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaría 18, 23 años de servicio, 2022)

Lorena, por su parte, considera que al ser “trabajadora del Estado” debería gozar de ciertos derechos adquiridos:

*“Pedir que se respete como empleado, si sos del Estado, empleado público, no es que puede venir cualquiera hacer lo que quiera con vos que es lo que termina pasando”* (Registro N°2, Lorena, personal policial subalterno de la 10ma, 8 años de servicio, 2022)

Al mismo tiempo, en su carácter de “fuerza del Estado”, la policía sería responsable por el cumplimiento de la justicia en otros ámbitos sociales:

*“[...] porque esto es una fuerza del estado [...] nosotros somos la mano del Estado que imparte los hechos directamente para que actúe la justicia”* (Registro N° 3, Ignacio, personal policial subalterno de la comisaría 3, 17 años de servicio, 2022)

---

<sup>9</sup> Decreto 1116/18. reglamento de ascenso.

<https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/246223/1294192/file/DEC%20-%201166-18.pdf>

A modo de síntesis, podemos decir que la opción de ser policía no aparece tampoco aquí como una cuestión vocacional, que permita ser profesional y hacer carrera, sino que es percibida por los entrevistados como un trabajo precario. En los testimonios que recuperamos en este apartado, aparece la carencia de capacitación como principal motivo. En su relatos, ser policía es más un oficio y el trabajo en sí cumple la función de satisfacer una necesidad. Se puede afirmar que al no considerar al trabajo como un derecho, es muy difícil implementar la calidad de vida como un derecho humano del trabajo, como lo propone Juana Pérez en su investigación. Los entrevistados se consideran trabajadores pero no conciben al trabajo como un derecho sino como una herramienta que es escasamente útil para satisfacer las necesidades de supervivencia. Esta concepción podría considerarse como uno de los motivos que explicaría la actitud conformista de muchos de ellos y la falta de interés en participar de procesos de sindicalización o de lucha por sus derechos laborales.

### 5.2.3. Sindicalización: un derecho negado y necesario

Desmilitarizar la organización policial y permitir la sindicalización, dando al policía derechos laborales y dignidad como persona. A través de la sindicalización se crea la conciencia policial, pagarle mejor y mejorar las condiciones de trabajo –**Zaffaroni**

En este apartado ofrecemos una interpretación de las percepciones que tienen los entrevistados sobre el proceso de sindicalización de la policía. Primeramente, retomamos el concepto de sindicalización del marco teórico de esta tesina, para luego realizar el análisis de las percepciones que tienen los sujetos con respecto a este derecho, para finalmente cerrar con una reflexión breve. El desarrollo de este apartado se corresponde con aquel objetivo específico que pretendía identificar los esquemas de percepción, creencias y formas de evaluación de los derechos laborales del personal policial y a uno de los interrogantes que

nos hicimos en el inicio de esta investigación sobre qué conocimiento tiene el personal policial sobre sus derechos laborales.

Como ha sido definido en el marco conceptual de este trabajo a partir de Mansuati (2016) y Grisolí (2016), la sindicalización hace referencia a un colectivo de personas que tienen intereses en común y actúan de manera organizadas en defensa de las condiciones laborales para una realización plena del trabajador. Desde esta perspectiva, se sostiene que la libertad sindical y la negociación colectiva son los instrumentos más importantes para los trabajadores.

Es pertinente recordar también que la sindicalización de la policía en Argentina no está permitida por las autoridades gubernamentales, lo que no quiere decir que esté prohibida en las leyes. Incluso, algunos países de Europa y de Latinoamérica han implementado la sindicalización en sus fuerzas de seguridad, con algunas modificaciones para su aplicación.

Ahora bien, en las entrevistas analizadas observamos personas con trayectorias militantes e inclinación al interés sindical. En tres de los entrevistados se lee un profundo conocimiento sobre la conformación de sindicatos, sus funciones y su vínculo con la toma de decisiones a nivel gubernamental. No obstante, uno de ellos se encuentra actualmente en juicio con el gobierno acusado de sesgos sindicalista en una nota elevada al gobierno de turno en ese momento en Bs As.

En su relato, Matías cuenta que fue exonerado porque, según el gobierno, tuvo una actitud "sindicalista" al elevar una nota expresando su descontento ante el exceso de horas que trabajaba el personal, y la sobrecarga laboral que tenían por cumplir servicios que correspondían a otras personas comisionadas a tal servicio. En su testimonio enuncia: "[...] ese efectivo que tenía 25 arriba del lomo era yo, ya no eran mis compañeros, ya era yo" (Registro N°5, Matías, numerario exonerado por actos sindicalistas, miembro del personal policial subalterno de Buenos Aires, 20 años de servicio, año 2021)

A partir de lo que estaba viviendo, Matías organizó el movimiento policial democrático junto con otros compañeros que también creían que las cosas tenían que cambiar. Dicho movimiento sostiene que la toma de decisiones en las fuerzas policiales tiene que ser más democrática y participativa y no en beneficio de solo un pequeño grupo o élite.

Tania, otra de las entrevistadas, además de apoyar este proceso de sindicalización, actualmente está militando en la Red de Mujeres Policía. En la entrevista cuenta que en Santa Fe eran al inicio alrededor de 20 mujeres, y con el tiempo se sumaron más. Explica que de esta red surgió también una propuesta para crear una ley policial que contemple las necesidades específicas de las mujeres de la fuerza y que frene las situaciones de violencia de género dentro de la institución. Tania señala también que actualmente este proyecto de ley está en la cámara de senadores esperando ser aprobado.

El tercer entrevistado, Ramiro, tiene un recorrido militante pero, a diferencia de los anteriores, cuenta con una trayectoria dentro de la institución policial. En su relato, comenta que participó en el comité de seguridad e higiene encargado de recorrer las dependencias policiales y que al observar serios problemas edilicios, intentó comunicarlo a las autoridades:

*“[...] hasta ahí llegamos...más arriba no, hay que tocar intereses más altos”* (Registro N°1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaria 18, 23 años de servicio, año 2022)

Comenzamos el análisis de las entrevistas teniendo en cuenta la trayectoria y participación en diferentes formas de militancia gremial. Luego, incorporamos los testimonios del resto de los entrevistados para dar cuenta de sus percepciones sobre la sindicalización en relación con sus derechos laborales.

El primer relato que recuperamos es el de Matías, quien comenta que al principio de su militancia pensaba que los cambios en la institución policial no debían estar relacionados con la sindicalización sino con una reforma al interior de la fuerza. Expresa que:

*“[...] con otros compañeros que entendíamos que las cosas tenían que cambiar yo creía que tenía que ser a través de una institución no sindical en ese momento, porque yo detestaba el movimiento sindical argentino, que es un modelo sindical de coacción, de extorsión, entonces yo creía que no debía haber un sindicato policial, muchos de los discursos que hay hoy eran idéntico al pensamiento que yo tuve hace un tiempo”*(Registro N°5, Matías, numerario exonerado por actos sindicalistas, miembro del personal policial subalterno de buenos aires, 20 años de servicio, año 2021)

No obstante, con el transcurso de los años que ya lleva de servicio dentro de la policía, Matías observa:

*“[...] la única herramienta era un sindicato pero bajo un modelo diferente, un modelo democrático de participación de renovación de autoridades que no permitan que uno se desquiten en el poder y se haga dueño de la organización sindical porque eso también hace que terminen pactando las corporaciones, la corporación sindical con la corporación política o empresarial, dando estas discusiones que las cosas cambien, no de construir una nueva corporación para beneficio de un pequeño grupo, de una élite, y así fue como empezó”*(Registro N°5, Matías, numerario exonerado por actos sindicalistas, miembro del personal policial subalterno de buenos aires, 20 años de servicio, año 2021)

El entrevistado entiende hoy en día que resulta necesario conformar un sindicato dentro de la institución policial. En base a las experiencias que ha tenido personalmente en Argentina y en otros países también, afirma que los sindicatos son entidades indispensables para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. Según él, “tuvo el privilegio” de participar como presidente del primer sindicato policial en Uruguay, donde le tocó mediar para resolver algunas diferencias que había entre dos grupos sindicales y en función de este hecho sostiene que no está de acuerdo con la conformación de un sindicato dentro de la institución policial sino que lo prefiere por fuera:

*“[...] y me ha tocado ver lo bueno, lo malo; hay corporaciones dentro de las organizaciones policiales también, pero nuestra filosofía va en contra de eso y lo combate”* (Registro N°5, Matías, numerario exonerado por actos sindicalistas, miembro del personal policial subalterno de buenos aires, 20 años de servicio, año 2021)

Recordemos que, como se trató en el marco conceptual, los sindicatos policiales están permitidos en algunos países, como comenta Matías que fue partícipe de algunos debates en encuentros con algunas organizaciones sindicales. Tampoco existe una ley que prohíba la sindicalización policial y, además, es un punto importante que se introduce como derecho de los trabajadores en la reforma de la constitución de 1994. Aún así, en nuestro país la autoridad de aplicación de la ley de asociaciones sindicales y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no está de acuerdo con la sindicalización de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.

Cuando le preguntamos a Soledad su opinión sobre la sindicalización de la policía, nos respondió que “la ve bastante lejos” (Registro N°6, Soledad, personal policial subalterno, miembro de la Red de Mujeres Policía de Santa fe, 15 años de servicio, 2021) y propone también otro tipo de organización por fuera de la institución policial, tarea que cumpliría la denominada Red de mujeres policías, donde el objetivo principal es crear una ley que contemple al menos los derechos que tienen que ver con la violencia de género dentro de la Fuerza.

Dentro de las acciones que se llevan a cabo dentro de la Red, Soledad comenta que con sus compañeras y con el apoyo de Alicia Gutiérrez, están elaborando un proyecto de ley denominada CIPGEN (Centro Integral con Perspectiva de Género para Mujeres Policía y servicio Penitenciario), que trata de un centro integral donde puedan ser contenidas y

asesoradas cuando el personal policial sea víctima de violencia de género en el espacio de trabajo<sup>10</sup>.

*“Nosotros pedimos el CIPGEN por fuera de la institución y pruebas nos sobran porque justamente, se hicieron muchas cosas dentro del mismo Ministerio de Seguridad y sigue siendo dentro de la institución que sigue no funcionando”* (Registro N°6, Soledad, personal policial subalterno, miembro de la red de mujeres policía de Santa fe, 15 años de servicio, 2021)

En este sentido, Soledad coincide con Matías en que los cambios en la institución policial deben venir desde el exterior de su estructura, a partir de organizaciones gremiales específicas a pesar de que, en sus testimonios presentan ideas diferentes sobre cómo debería ser la naturaleza de dichos cambios. Soledad con la Red de Mujeres Policías propone una ley que cree un organismo por fuera de la institución y Matías propone un sindicato distinto al que normalmente funciona para otro tipo de trabajadores.

Por su parte, Ramiro expresa:

*“[...] si yo creo que debería haber, el tema de la sindicalización ayuda a eso, no tenemos quien defienda nuestros derechos y la policía lo único que hace, tiene las carpetas como forma de defensa”* (Registro N°1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaria 18, 23 años de servicio, 2022)

Estos entrevistados resaltan la importancia que tiene la sindicalización con respecto a los derechos de los trabajadores, como se citó en la teoría. Algunos autores como Julio Armando Grisolia (2016), remarcan la importancia que tiene la organización sindical a la hora de pensar los derechos laborales y cómo este sirve como instrumento para su defensa. En la ley 23.551, artículos 2, 3 y 5 y en la misma Constitución Nacional se expresa el objetivo y relevancia para la defensa de los intereses de los trabajadores. En este sentido se observa

---

<sup>10</sup>para más información: <https://www.facebook.com/redmujerespoliciasSF>

que estos trabajadores son negados a tener este derecho, teniendo como única alternativa para su defensa las carpetas médicas, en caso de que algún derecho sea vulnerado u obstaculizado por alguna autoridad superior.

Ramiro coincide con Soledad cuando argumenta que la sindicalización es casi una utopía a raíz del desconocimiento que percibe en el personal policial sobre sus derechos y a la falta de organización en esta materia. Los testimonios de otros tres entrevistados ayudan a sostener este argumento puesto que ninguno de ellos ha participado en ningún tipo de militancia sindical o política. No obstante, consideran que la sindicalización es “necesaria”. Lorena lo expone de la siguiente manera:

*“[...] la sindicalización de nosotros es necesaria. Entiendo que somos personas que nunca vamos a hacer un paro como los docentes, por ejemplo, o los médicos que hacen guardias mínimas, acá no podes hacer guardias mínimas porque de por sí la guardia es mínima en un día normal”. Y sigue narrando: “que se luche por nuestros derechos sin llegar a la huelga [...] pero que alguien nos represente, imagínate para el aumento de sueldo vamos prendidos cruzando los dedos cuando se lo dan a los docentes [...] y tenes que agachar la cabeza si no estás conforme” (Registro Nro. 2, Lorena, personal policial subalterno de la comisaría décima, 8 años de servicio, año 2022)*

Por otro lado, Federico expresa:

*“Y la policía nunca tuvo sindicato. Yo no estoy muy empapado de lo que es la política y demás, la verdad que nunca me importó, debería por lo menos para saber, pero creo que un sindicato estaría muy bien en la policía, muy bien, porque se necesita, porque vos estás laburando sin ningún respaldo” (Registro N°4, Federico, personal policial subalterno de la subcomisaría 12, 19 años de servicio, año 2022)*

Y finalmente a Ignacio relata:

*“[...] estoy en parte de acuerdo, porque esto es una fuerza del Estado que no debería estar sindicalizada [...] sí me gustaría que tenga un sindicato, no le diría sindicato, para que se ocupe de cosas legales, por ejemplo, porque por ahí nosotros no tenemos el conocimiento de todo [...] me gustaría que haya sindicato que pueda intervenir con los compañeros que no tienen quien los ayude, por ejemplo, cuando tienen un familiar enfermo”*(Registro N°3, Ignacio, personal policial subalterno de la subcomisaría 3, 17 años de servicio, 2022)

Ignacio agrega, además, que el personal policial no dispone de obra social que los respalde en casos de emergencia o de necesidad de asistencia médica. Este aspecto, como tantos otros, se consideran un derecho vulnerado de los trabajadores puesto que el Estado, como contratante y proveedor, debería garantizar su cumplimiento.

En resumen, para la mayoría de los entrevistados sería necesario que la policía se sindicalice, aunque son conscientes de que esta sindicalización tendría que adoptar una forma diferente a la del resto de los ámbitos laborales porque, según lo expresado por los entrevistados, la policía no puede hacer reducción de guardias, por la escasez de recursos humanos, y no sería admisible la realización de paros. Sobre ella también visualizamos en cuanto al sentido de la carga de responsabilidad civil y social, sobre todo hacia la sociedad. Consideran también que esta acción es el resultado de un proceso de larga duración pero que tarde o temprano pueden concretarse.

Aunque no conciben la sindicalización como un derecho, sí creen que resulta un instrumento útil para hacer valer otros derechos que ahora mismo son vulnerados. Entienden que en el sindicato encontrarían quien los represente ante la autoridad para hacer sus reclamos. Teniendo en cuenta lo expresado por los relatos de los entrevistados, esa necesidad de tener un sindicato para garantizar los derechos es que se puede reflexionar que este ambiente laboral no goza de una calidad de vida, ya que para tener dichas condiciones

se requiere tener una serie de derechos, que en las leyes orgánicas están expuestos pero en vida cotidiana de estos sujetos evidentemente se vulneran.

#### 5.2.4 Percepciones: conocimiento y representaciones sobre sus derechos laborales

En tantos trabajadores del Estado, el personal policial dispone de ciertos derechos laborales comunes al resto de los trabajadores y otros específicos de su función. El objetivo de esta investigación es conocer sobre lo que piensan acerca de la situación laboral en la que están en función del grado de conocimiento que tienen acerca de sus derechos laborales. El desarrollo de este apartado se corresponde con aquel objetivo específico que pretendía identificar los esquemas de percepción, creencias y forma de evaluación de los derechos laborales del personal policial.

La idea de analizar las percepciones del personal policial subalterno en cuanto a sus derechos laborales se sustenta en el fundamento de que un sujeto que se encuentra atravesado por cualidades, por coyunturas sociales, culturales y económicas y que todas estas variables inciden en su “percepción” de un fenómeno u objeto.

En términos de Melgarejo (1994):

“[...] a través de la vivencia, la percepción atribuye características cualitativas a los objetos o circunstancias del entorno mediante referentes que se elaboran desde sistemas culturales e ideológicos específicos construidos y reconstruidos por el grupo social, lo cual permite generar evidencias sobre la realidad. (p. 50)

Vale aclarar que dentro de la ley 12521 (2006), que es la nueva ley policial, se contemplan nuevos derechos para el personal policial. Estos derechos se refieren a licencias por diversas situaciones: vacaciones, permisos por maternidad, imprevistos etc, como también el derecho a recurrir, es decir que se reexamine dicha situación, una sanción por algún

jefe en el caso de no corresponder según el empleado dicha sanción<sup>11</sup>. También es relevante aclarar el tema de las sanciones porque pueden tener como consecuencias que el empleado caiga en disponibilidad<sup>12</sup>, lo que significa el cese parcial o total de trabajo activo, hasta que se verifique el incumplimiento o no de alguna función, y como consecuencia el descuento de cierto porcentaje del sueldo y restringiendo el derecho de hacer adicional u ospe<sup>13</sup>.

A partir de las respuestas de los entrevistados puede afirmarse que en todos los casos se percibe una necesidad de cambio en el sistema. Sin embargo, todos perciben que estas transformaciones en una estructura jerárquica y piramidal como la de la policía, es difícil de lograr o demanda mucho tiempo.

Hay quienes sostienen que para lograr cambios en lo que ellos observan de los derechos se requiere llegar a un acuerdo:

*“el cambio tiene que ser rotundo pero no sé [...] si es viable, es viable, lo que pasa que hay que ponerse de acuerdo y a la vez que nos pusimos de acuerdo se armó un quilombo bárbaro por el 2013 que hizo historia en la policía y bueno, la consecuencia de eso quedaron tres o cuatro no me acuerdo acá en Santa Fe, todavía están en disponibilidad”* (Registro N° 4 Federico, personal policial subalterno subcomisaria 12, 19 años de servicio, 2022)

Hay quienes piensan que el servicio que otorga la policía debe estar mejor posicionado, haciendo hincapié en el uniforme, que la vestimenta sea impecable, lo que demuestra buena presencia:

---

<sup>11</sup> ley 12521, art. 27 derechos de la policía, art. 44 sanciones. , art. 80 al art. 85 licencias.

<sup>12</sup> Disponibilidad: el pase a disponibilidad es una medida disciplinaria provisoria que supone grado razonable de sospecha contra aquel que la recibe pero que puede levantarse en caso de que, al completarse los sumarios internos de la fuerza o judiciales, no se encuentren méritos para la destitución del cargo.

<sup>13</sup> OSPE: Servicio Extraordinario de Seguridad y Prevención

Adicional: Servicio de Policía Adicional" tiene como finalidad prestar servicios de vigilancia y custodia que hagan a la seguridad de personas, bienes y valores de la comunidad, dentro de los límites de la jurisdicción de la Policía de la Provincia, fuera de sus funciones ordinarias y sin perjuicio del normal cumplimiento.

*“yo siento que la policía es una empresa y como empresa no funciona bien, porque necesitamos gente que haga campaña de imagen y podemos colocar a las personas en una función especial, la policía es un servicio, un servicio para la sociedad [...] yo siempre decía que las empresas privadas se visten mejor que la policía. La policía se viste desalineada y vos ves los cuidados que tienen las plantas generales. Algo simple como la ropa podría ser más”* (Registro N°1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaría 18, 23 años de servicio, año 2022)

De las personas que se han entrevistado en este trabajo, hay quienes expresan que tienen conocimiento de sus derechos laborales, que les permite tener una percepción de los mismos y consideran que no se cumplen, como por ejemplo en el siguiente testimonio de Lorena:

*“Una cosa es lo que dice la ley y otra cosa es lo que se cumple. Muchas veces no tiene nada que ver una cosa con otra si ahí está escrito pero de ahí a que te den permiso, de aquí que te den el artículo 80 [...] de lo que yo digo y lo que yo hago dicen que hay 9 diferencias”* (Registro N°2, Lorena, personal policial subalterno de la comisaría décima, 8 años de servicio, 2022)

Vale aclarar que el artículo 80 de la Ley Policial N° 12521 otorga varios permisos por diversas razones. La entrevistada hace referencia a uno de los incisos de dicho artículo, en donde se otorga autorización al empleado para faltar al lugar de trabajo expresando así: “Se entiende por permiso, la autorización formal dada al personal por un superior competente, eximiéndolo de las obligaciones del servicio por un lapso de hasta dos (2) días por mes y seis (6) días en el año, por cualquier razón atendible a juicio del concedente y no contemplada expresamente”. Es relevante este artículo ya que no solo contempla ese derecho sino otros permisos en situaciones relevantes para la mujer, tales como: el tercer meses de embarazo la mujer gozará de exclusión de los servicios de trabajo por equipo o rotativos, de las órdenes de inmovilidad absoluta y de los servicios que impliquen permanencia en situaciones de

violencia, esfuerzos físicos, bipedestación prolongada, servicios nocturnos y ambientes hostiles. La mujer policía, madre de lactantes, podrá disponer de 2 descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo y por un año posterior a la fecha de nacimiento de su hijo, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado, entre otros.

Es relevante poner énfasis y conocer expresamente lo que contiene el artículo 80, ya que, por lo que expresan los entrevistados, este derecho es muchas veces negado por las autoridades.

Luego Ramiro manifiesta que “el problema es que el policía no lee” y sostiene que falta reglamentar la Ley 12.521 y es allí donde se recurre a la ley anterior. Considera que por el desconocimiento del personal, hay mucha ineficiencia y suele depender de la decisión del jefe, al decir:

*“Hay jefes que te los dan pero muy poquitos, llega fin de año y te dicen sácate un artículo y te lo dan pero muy pocos jefes te dicen”* (Registro N°1, Ramiro, personal policial subalterno de la subcomisaría 18, 23 años de servicio, año 2022)

Además de observar que los derechos laborales como las licencias y permisos algunas veces se cumplen y otras no, en los entrevistados se puede observar la falta de validación y conocimiento sobre las instituciones que cuenta para su acompañamiento psicológico que por ley les corresponde. Esto se pone en evidencia en el testimonio de Lorena:

*“En los derechos tenes que pasar nota y no sé qué, por ejemplo, en las sanciones, tenes que saber cómo se va a formar la sanción en base a cómo se tomó, a lo poco que lo leí y como lo aprendí, lo único que sé es cómo tengo que recusarla. Por cosas sé que tengo que hacer 42hs no 24 horas, es todo lo que aprendí”*(Registro N°2, Lorena, personal policial subalterno de la comisaría décima, 8 años de servicio, 2022).

En la situación concreta de Lorena hay una visible falta de conocimiento por falta de lectura o capacitación, que evidentemente depende de cada persona, expresando con sus palabras “lo poco que leí”. En cambio, Federico hace hincapié en que muchos miembros del personal conocen sus derechos -por ejemplo, el tipo de licencia que pueden solicitar según el caso-, pero que su cumplimiento “no depende del personal, depende del jefe”. El testimonio de Ignacio agrega también que la situación precaria de la misma institución -la falta de recursos humanos y materiales- impide garantizar algunos de estos derechos. El ejemplo que menciona, concretamente, es el siguiente: “cuando vos decís ‘surgió un imprevisto’, me lo avala el reglamento pero no lo puedo usufructuar porque no hay personal” (Registro N°4, Federico, personal policial subalterno de la subcomisaría 12, 19 años de servicio, 2022)

Por otra parte, Matías y Soledad manifiestan en sus relatos que disponen del conocimiento necesario acerca de sus derechos laborales y consideran que no se cumplen por diversos obstáculos que la misma institución policial dispone.

Matías señala que “en el artículo 10 de la Ley del Personal Policial constan los derechos de los trabajadores” pero que la institución “mira para un costado”. En su discurso, comenta puntualmente el caso de las sanciones disciplinarias: “si a mí me sancionan injustamente y apelo, demuestro que hay una falsedad provocada por un delito, un delito para justificar una sanción simple, la institución mira para un costado y deja que siga la sanción”. En ese sentido, para Matías es prácticamente imposible reclamar una sanción injusta, aún disponiendo de argumentos válidos para realizar la apelación. Desde su perspectiva, el problema no está en la legislación, porque allí figuran los derechos; el problema está en la institución que es la encargada de instrumentar la ley, situación que el entrevistado describe como un “atropello jerárquico”.

*“[...] las leyes las sanciones deben ser ejemplificadoras, ahora cuando a vos no te permiten ejercer el derecho, cuando a vos ejercer el derechos te significa una pérdida de más de*

derechos”(Registro N° 5, Matías, numerario exonerado por actos sindicalistas, miembro del personal policial subalterno de buenos aires, 20 años de servicio, año 2021)

La consecuencia inmediata de esta dificultad a la hora del cumplimiento de los derechos de los trabajadores es que todos ellos quedan en una situación de vulnerabilidad social. Si piden, son rechazados; si reclaman, hay sanciones. La respuesta de Soledad a esta pregunta de la entrevista va más allá de los derechos de licencias y sanciones y funciones porque, como miembro de la Red de Mujeres Policías, tiene trayectoria militante y esto influye en su percepción, destacando otros derechos y necesidades del personal como el tratamiento psicológico de ciertas problemáticas como la depresión o el suicidio:

*“También se está haciendo el tema con respecto al suicidio. Este año se hizo un protocolo, más o menos para que los superiores tengan en cuenta que si hay un empleado que tiene tendencia o que ven que esta medio mal que hay un mecanismo para interceder para evitar el suicidio que está bueno [...] que le falta un montón porque el proyecto tiene una carilla nada más. Y la orden digamos es que si yo te veo a vos que estás más o menos, le tengo que contar a mi superior para que nuestro superior tome una medida con respecto a vos para que te hagan ver [...] ¿me entendes?”*

Y así también aquello que está reglamentado y no se cumple, aclarando:

*“si hay muchas cosas por cambiar, por ejemplo, el seguro por suicidio no se cobra, no lo cobra la familia, porque dice que en una época se mataban para que la viuda pueda pagar todas las deudas [...] lo toman como una deshonra y no te lo pagan”* (Registro N°6, Soledad, personal policial subalterno, miembro de la Red de Mujeres Policía de Santa fe, 15 años de servicio, 2021)

Las expectativas de los entrevistados son con ánimo de reproducir un sistema ya instituido, que no logra tensionar con el ideal de una fuerza instituyente<sup>14</sup>. Reflexionan la mayoría que:

*“van bajando tus expectativas, entonces vos decís voy a trabajar, no hago nada, me cuido yo, mi familia lo único que quiere es que yo vuelva a casa [...] yo pienso que una profesión es donde vos te desarrollas, entonces vas creciendo, acá es difícil crecer”*(Registro Nro. 2, Lorena, personal policial subalterno de la comisaría décima, 8 años de servicio, 2022)

Estas expresiones sobre lo que sienten en cuanto a sus derechos laborales llevan a pensar en las invalidaciones que marcan al personal policial al pretender luchar por mejoras en su ámbito de trabajo, siendo estas guiadas por una estructura tan firme como lo es la institución policial. Si bien algunos de estos relatos demuestran cierta pasividad, otros dan cuenta de diversas estrategias que permiten pensar en el ejercicio de una ciudadanía restringida pero en movimiento, como en el caso de Soledad y Esteban. Entendiendo desde nuestra disciplina a la Ciudadanía como un sujeto con derechos en términos de acceso al bienestar igualitario y más incluyente<sup>15</sup>.

*“Es una materia a trabajar muchísimo [...] porque primero yo soy ciudadano y tengo los mismos derechos que cualquiera nada más que no son reconocidos dentro de la institución”*(Registro N°6, Soledad, personal policial subalterno, miembro de la Red de Mujeres Policía de Santa fe, 15 años de servicio, 2021)

Otros de los entrevistados se reservan la opinión sobre su percepción en cuanto a los derechos laborales. Pensamos que adoptan esta postura porque realizamos la entrevista

---

<sup>14</sup> Tensión de Instituido e Instituyente: lo Instituido y lo Instituyente, lo podemos comprender como un proceso de ruptura y continuidad entre aquello que se quiere cambiar en una sociedad y aquello que está establecido. Siguiendo a Schuartein (1992) podemos decir que este cambio va a resultar de la dialéctica entre lo Instituido y lo Instituyente. Vale Recalcar que una vez que se logra el cambio lo instituyente se convierte en instituido, convocando a un nuevo instituyente que se genera dentro de las organizaciones, en donde lo instituido se materializa

<sup>15</sup> “Ciudadanía y Trabajo Social”, Lic. MelonaMaria Cristina. boletín informativo.

dentro de su ámbito laboral e intuimos que existe en ellos cierto temor a expresar lo que piensan sobre este tema.

Estas declaraciones nos permiten concluir que los derechos laborales en el ámbito policial son jerarquizados, politizados y prejuizados. Asimismo, consideramos que varios entrevistados muestran un desconocimiento en materia legal sobre sus propios derechos como trabajadores o, si tienen este conocimiento, un sentimiento de frustración por su falta de cumplimiento por parte de la institución.

De los discursos de los entrevistados se interpreta también que desarrollan su actividad en un ambiente laboral desfavorable, donde callar es mejor que manifestarse en reclamo de sanciones injustas o derechos vulnerados. Esta situación explica, quizás en parte, el motivo por el cual el personal policial muestra poco interés por conocer las leyes que los amparan o por protegerse en aquellos casos en los que lo consideran meritorio, es decir en cuanto a tener temor a ser suspendidos o quedar en disponibilidad por exigir sus derechos. A pesar de reconocer que hay dependencias donde pueden percibir estos beneficios, creen que en general priman los impedimentos o incumplimientos en materia de derechos en el ámbito donde trabajan.

## CAPÍTULO 6. Reflexiones final-es

Desde un posicionamiento ético-político crítico y adoptando la perspectiva del Trabajo Social, realizamos la presente investigación con el objetivo de registrar, describir y analizar las percepciones del personal policial subalterno acerca de sus derechos laborales. Para ello, en el inicio del proceso de trabajo nos propusimos una serie de objetivos que sirvieron de orientación para abordar las diferentes dimensiones de la problemática. En este último capítulo, retomamos el trabajo realizado para exponer los resultados a los que arribamos. Aclaramos que no son en ningún caso conclusivos sino que invitan a la reflexión.

A través de los entrevistados pudimos reconstruir las condiciones del personal policial orientadas hacia los ámbitos social, económico, psicológico, material y humano. A partir de la escucha activa de sus relatos observamos que dichas condiciones derivan en una precarización laboral, tanto en recursos materiales -desde la falta de papel, de instalaciones edilicias- hasta el riesgo social que implica la falta de personal policial en materia de seguridad. Y a todo esto sumamos la falta de respaldo de la institución en las intervenciones policiales, lo que provoca desmotivación, sentimientos de apatía y poca voluntad para participar en acciones de lucha por temor a perder el trabajo o quedar en disponibilidad perdiendo sus derechos, en palabras de los entrevistados sería “sus beneficios”.

En el ámbito de la salud mental, pudimos identificar en sus discursos la falta de acompañamiento institucional, que los entrevistados mencionan como “seguimiento”, la carencia de herramientas brindadas desde la institución para llevar adelante situaciones de crisis, y fallas al escuchar o validar lo expresado en cuanto a sus condiciones mentales para volver a desempeñar el trabajo efectivo. En la mayoría de los casos, el acompañamiento psicológico lo hallan por fuera de la institución.

En cuanto al ámbito económico, ellos expresan su malestar ante la necesidad de realizar jornadas de trabajo u horas extras muy superiores a lo legal (adicional u OSPE) sin un descanso de por medio, por el bajo ingreso salarial.

Con respecto a la formación, tanto en el ingreso como en el posterior desempeño laboral se plantea que la capacitación que reciben no es suficiente para enfrentar el ejercicio laboral. El factor tiempo también influye en la posibilidad de realizar cursos de perfeccionamiento e impacta en las posibilidades de ascenso en la carrera.

Estas condiciones físicas, medioambientales, organizativas (duración de jornada laboral) no solo afectan el desempeño laboral, sino que también atraviesan sus vidas cotidianas en la interacción intrafamiliar/social, llevando al deterioro de la persona con sensación de decepción y finalmente frustración. En algunas ocasiones, incluso conduce al suicidio, el pedido de carpeta psicológica o la renuncia.

Al analizar el nivel de conocimiento con el que cuenta el personal subalterno sobre sus derechos laborales, en la mayoría de los discursos los cuales no tienen trayectoria en la militancia u/o política, plantearon que el conocimiento que tienen es escaso por falta de lectura, de interés o de motivación. Este es el principal obstáculo para el ejercicio de los derechos laborales.

En cuanto a la Identificación de los esquemas de percepción, creencias y formas de evaluación de los derechos laborales del personal policial, se reconoce la vulneración de los mismos. En los relatos de los entrevistados esto se traduce en un sentimiento de falta o pérdida de derechos por desconocimiento o por obstáculos que se presentan dentro de la misma institución.

Uno de esos obstáculos es de índole cultural, puesto que en las dependencias policiales analizadas se promueve la cultura de la jerarquización, cerrada y que obstaculiza el avance del cumplimiento de los reclamos por el personal policial. Al iniciar nuestra

investigación, hemos podido verificar este punto porque no hemos recibido respuesta a nuestra solicitud formal para realizar las entrevistas.

Por otro lado, encontramos que la situación de precarización laboral antes descrita está naturalizada por el personal policial y que tienen pocas expectativas sobre un posible cambio en dicha situación. Según ellos, desarrollan sus actividades y funciones de manera limitada, incluso utilizando recursos económicos, materiales o simbólicos propios para ejecutar lo que les demanda el poder judicial y la sociedad misma, sin cuestionamientos.

Consideramos necesario destacar la dimensión social de esta problemática a partir de la siguiente cita de Castel et al. (1997):

Como la aporía fundamental a través de la cual una sociedad experimenta el enigma de su cohesión y trata de conjugar el riesgo de su fractura [...] que es el desafío que interroga, que pone en tela de juicio la capacidad de una sociedad de existir como conjunto ligado por relaciones de interdependencia. (p. 16)

Es decir, la problemática es social cuando al interior de una comunidad comienzan a fallar o faltar los mecanismos de integración social (falta de empleo, bienestar social, educación etc.), como también el valor y la confianza de los sujetos en las instituciones, la falta de pertenencia y aceptación de las normas, poniendo en riesgo la existencia de una cohesión social. Como expresa Cazzaniga (2006) la cuestión social se expresa siempre en conflictos que aparecen como problemas económicos y políticos, y se expresan siempre en los sectores subordinados de la sociedad, aquellos que no detentan el poder económico o político, y se transforman efectivamente en cuestión social cuando son percibidos o asumidos por un sector de la sociedad que intenta por algún medio cuestionarlos, hacerlos públicos o transformarlos en demanda política, lo que implica tensiones y conflictos sociales.

Los acontecimientos del año 2013, puntapié inicial de la idea sobre la que versa esta investigación, dan cuenta de este fenómeno. Y es por todo lo expuesto anteriormente que evidenciamos que aquí hay una cuestión social a resolver y que resulta necesario el rol del trabajador social para dar respuesta a este problema social que no solo afecta a esta parte de la sociedad que son los policías sino que también es transversal a toda la comunidad.

Massa (2011) expresa que el trabajo social se caracteriza por ser eminentemente interventor, se enfrenta a la necesidad de abordar situaciones complejas, que se presentan como dificultad u obstáculo a la reproducción social de las personas, cristalizando aspectos de la desigualdad social. En este sentido, el trabajador social interviene “en los procesos de politización de las necesidades sociales radicales, entendiendo aquí politización como las prácticas políticas en sentido amplio, correspondiendo al ejercicio efectivo de los derechos de ciudadanía” (González y otros, 2002, p. 30). Por esta razón, creemos que el trabajador social tiene incumbencia en esta problemática manifestada por los trabajadores policiales, ya que evidencia que los derechos de dicho personal están siendo vulnerados, lo cual produce obstáculos para la producción y reproducción de la vida de estos sujetos.

Desde la disciplina de Trabajo Social, la calidad de vida forma parte de los objetivos de intervención profesional. Se entiende desde este ámbito que para mejorar la calidad de vida de la comunidad se precisa cubrir las necesidades sociales y procurar el bienestar social para un desarrollo humano sostenible. Uno de los objetivos principales es generar procesos participativos, es decir, un tejido social constituido por las instituciones, el mercado y la sociedad en su totalidad. Orientado de esta manera, propone lineamientos que estén en defensa y conquista de los derechos y el desarrollo de los sujetos. Para ello es necesario definir políticas sociales, programas, proyectos y planes con participación de los mismos sujetos orientados a intervenir en esa cuestión social.

Según Barranco (2014):

[...] en la racionalización de los recursos, la potenciación de las capacidades, las cualidades, las fortalezas e igualdad de oportunidades de las personas que conviven y trabajan en las distintas organizaciones y comunidades. El Trabajo Social parte de los principios que para generar procesos de calidad de vida, en las relaciones humanas se ha de dar empatía, confianza, respeto, aceptación, tolerancia y calidez. (p.4)

Otros autores referentes en la temática (Patlán Pérez, 2016; Casas, 2002) definen la calidad de vida en el trabajo como la garantía de todas las necesidades humanas a través de estrategias y acciones o la implementación de programas por parte de las organizaciones empleadoras. Estas necesidades de los individuos tienen que ver con el reconocimiento formal y remunerado de la actividad que realizan, con la estabilidad laboral, el equilibrio empleo-familia, la motivación y la seguridad. Para que un trabajador disponga de calidad de vida en el ambiente laboral, deben garantizarse derechos básicos como el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares que realiza, que brinde desarrollo profesional, que se desarrolle en condiciones favorables y agradables, que sea seguro y saludable, enriquecedor y significativo. Todo trabajador tiene también derecho a la autonomía en el trabajo y a participar en la toma de decisiones o a recibir apoyo de la organización para el desempeño de su trabajo y el derecho a recibir un trato equitativo, justo y digno en el trabajo.

Si se cumplieran estos derechos, habría una notable mejoría en las condiciones socioeconómicas de los trabajadores de la institución policial y esto impactaría positivamente en la sociedad. Claro está que no solo se requiere de leyes que hagan cumplir este derecho, sino también de programas institucionales, acciones sindicales y políticas públicas que permitan lograrlo.

## Referencias bibliográficas

- Antokoletz, D. (1953) *Derecho del trabajo y previsión social*. Guillermo Kraft Ltda.
- Azuela, H. S. (2012) Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo. En *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana*, 80, 7-26.
- Barranco, C. (2002) Calidad de vida y Trabajo Social. Planteamiento teórico y experiencias en organizaciones de Bienestar social y en comunidades. En *Agathos: Atención sociosanitaria y bienestar*, 4, 4-21.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2205181>
- Cabral, O. (2015) Las leyes de Responsabilidad del Estado y de Medidas Cautelares contra el Estado frente al principio de progresividad de los derechos sociales. En *Nuevo Estado, nuevo derecho*, 281-307.
- Capón Filas, R. (2013-2014). *Policías y Fuerzas Armadas en el Sindicalismo*.  
<http://www.relats.org/documentos/DERECHOcaponFilas1.pdf>
- Capón Filas, R. (2014) *Policías y Fuerzas Armadas en el Sindicalismo*.  
<http://www.relats.org/documentos/DERECHOcaponFilas1.pdf>
- Carballeda, A. (2004) *La intervención en lo social. Exclusión e integración en los nuevos escenarios sociales*. Paiseo.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S. y Cañas, J. J. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 4 (23), 143-160.
- Castel, R. (1997) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Paidós.
- Cazzaniga, S. (2006) *Historiografía de la Intervención Social*. Ficha de cátedra N°1 UNER
- Cazzaniga, S. (2009) *Trabajo Social- Intervención*. Ficha de cátedra. UNL. se puede consultar aquí: <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-nacional-del->

[litoral/trabajo-social-su-configuracion-como-profesion-y-disciplina/trabajo-social-intervencion-autor-cazzaniga/15664180](http://litoral/trabajo-social-su-configuracion-como-profesion-y-disciplina/trabajo-social-intervencion-autor-cazzaniga/15664180)

Colmenares, B. A. N. (2011) Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 13, 57-86.

Coronel, F. (2019) *Derecho a la Sindicalización de la policía de Buenos Aires*. Universidad Siglo21.

<https://documentcloud.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:eda81585-2ad4-4080-bcec-b31d49ece269>

Cresto, J. (2014). *Las protestas policiales de diciembre de 2013 en la Argentina: Un análisis de las personificaciones, las demandas y las formas de protesta*. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. Disponible

en:[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.4415/ev.4415.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4415/ev.4415.pdf)

[https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.4415/ev.4415.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4415/ev.4415.pdf)

Cortina A. (1994) *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Trotta.

D'Ángelo Hernández, O. (2004) La Subjetividad y la Complejidad. Procesos de construcción y transformación individual y social. En *Problemas sociales de la complejidad*, CIPS,

Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, 8-

13.<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/cips/20120824040624/angelo14.pdf>

Dávalos, J. (2016) Derecho del trabajo. En *El constituyente Laboral*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Dromi, R. (1997) *Derecho Administrativo*. Ediciones Ciudad Argentina.

Ermida, U. O. (2010) *Derechos humanos laborales en el derecho positivo Uruguayo*. Uruguay.

Consultado el 28 de diciembre de 2014.

Ernesto Krotoschin, (1975) *Manual del Derecho del Trabajo*, Edición Depalma, Buenos Aires.

Fernández Pérez, J. (2001) Elementos que consolidan el concepto de profesión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 3, núm. 2.

Frederic, S. (2019) Sindicatos policiales: ¿A quiénes deberían importar los derechos laborales de los policías?<https://bit.ly/3XRhMHG>

Galvani, Marina (2016) *Cómo se Construye un Policía. La federal desde adentro*. Editorial Siglo XXI.

González C. y otros. (2002) Necesidades y satisfactores en el análisis del espacio social familiar. En curso *Trabajo Social en el Abordaje Familiar*. UNC.

González G., Montero, A. y Sozzo, M. (2008) *Reformar la policía: representaciones y opiniones de los policías en la provincia de santa fe*. Buenos Aires.  
<https://bit.ly/3DqaUZp>

Grisolia, J. (2016) *Manual de derecho laboral*. Abeledo Perrot.

Hernández Sampieri, R. (2014) *Metodología de la investigación. Muestreo en la investigación cualitativa*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores.

Ibaceta, L. R. (2012) *Ética y Trabajo Social*. Dialnet.

Ildarraz, B.; Zarza, R.; Viale, C. (2001) *Derecho Constitucional y Administrativo*. Ediciones Eudocor.

Krotoschin, E. (1975) *Manual del Derecho del Trabajo*. Edición Depalma.

Maglia, E. y Dikensten, V. (2019). La Policía de la Ciudad de Buenos Aires. Discurso oficial, tensiones y disconformidades en torno a la configuración de una nueva fuerza policial. *Trabajo y sociedad*, (32), 231-251.  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712019000100231&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712019000100231&lng=es&tlng=es) .

- Maglia, E.; Dikenstein, V. (2019) *La Policía de la Ciudad de Buenos Aires. Discurso oficial, tensiones y disconformidades en torno a la configuración de una nueva fuerza policial.*
- Mansueti, H. (2016) *Concepto y determinación de la organización sindical más representativa en el derecho argentino. p.2. Fundación Dialnet.*
- Marradi, A.; Archenti, N.; Piovani, J. (2007) *Metodología de las Ciencias Sociales.* Emecé.
- Martínez, J. (2017) *Condiciones laborales de los Agentes policiales. Normativas y desafíos en la posibilidad de prever mejoras y mecanismos de progresividad a través de los sistemas adjetivos disponibles. Límites de la acción sindical y de la negociación colectiva.* Universidad Siglo 21. <https://bit.ly/409eL6U>
- Martínez, J. J. (s/f) *Condiciones laborales de los Agentes policiales. Normativas y desafíos en la posibilidad de prever mejoras y mecanismos de progresividad a través de los sistemas adjetivos disponibles. Límites de la acción sindical y de la negociación colectiva.* Universidad Siglo 21,
- Martinez, S. (2019) *Trabajo Social con enfoque de derechos: implicaciones y disputas de sentido.* ISSN electrónico: 2215-5120
- Massa, Laura; Massei, Verónica; Aime, Rocío; Badano, Verónica; y Pellegrini, Nicolás (s/f) *Aportes de la perspectiva territorial a la construcción de “problemas sociales” en el marco del ejercicio profesional del Trabajo Social 1.* <https://catedralibrets.files.wordpress.com/2016/03/massa-massei-badano-aime-pellegrini.pdf>
- Mendizabal, Nora (2007) Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En Vasilachis de Gialdino (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa.* Gedisa.
- Mundlak, G. (2007) Derecho al trabajo. Conjugación de derechos humanos y política de empleo. *Revista Internacional del Trabajo*, 126 (3-4), 213- 242.

- Muñoz, C. (2017) Los derechos laborales de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil: Una aproximación socio-jurídica. *Revista Policía y Seguridad Pública*, pp. 99-171. <https://adobe.ly/408Zweg>
- Muñoz, C. y Coca, A. (2017) *Los derechos laborales de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil: Una aproximación socio-jurídica. Estudio original encomendado por el Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP) para su publicación en la revista "Policía y Seguridad Pública".* recuperado en <https://documentcloud.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:ff71a7e8-f9ef-4e86-bbd2-e7f1e8368546>
- Pérez Botija, E, (1947) *El derecho del trabajo. Concepto, sustantividad y relaciones con las restantes disciplinas jurídicas.* Edit. Revista de Derecho privado.
- Sabina, F. (2 de Octubre del 2019). Sindicatos Policiales: ¿A quiénes deberían importar los derechos laborales de les policías? <https://www.pagina12.com.ar/222878-sindicatos-policiales-a-quienes-deberian-importar-los-derech>
- Sacchi, M.; Hausberger, M. y Pereyra, A. (2007) *Percepción del proceso salud-enfermedad-atención y aspectos que influyen en la baja utilización del Sistema de Salud en familias pobres de la ciudad de Salta.* Salud colectiva. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73130305>
- Sacchi, M.; Hausberger, M. y Pereyra, A. (2007) Percepción del proceso salud-enfermedad-atención y aspectos que influyen en la baja utilización del Sistema de Salud. En *Familias pobres de la ciudad de Salta. Salud Colectiva*. Vol. 3, pp.:271-283). file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Downloads/PercepSacchi.pdf
- Sain, M. (2009). *La reforma policial en América Latina Una mirada crítica desde el progresismo.* <https://bit.ly/3wA9UxZ>
- Saín Marcelo Fabián, (2015) *Universidad Nacional de Quilmes, "Un paso adelante, dos pasos atrás El kirchnerismo ante la cuestión policial (2003-2012).*

- Sarçabal, G.; Andreoli, A.; Armendariz, R; Saib, J. C. y Gutierrez, E. (2011) *La nueva policía y los derechos del trabajador*. Cp. 9. <https://bit.ly/3JjxQxl>
- Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015) *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. Universidad Nacional de La Plata.
- Schön,D, (1982). *El profesional reflexivo: cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Paidós.
- Schudreichtalleda, H. (1978). *Legislación laboral*. Itinerarium.
- Soldano, D (2018) *Experiencia de Bienestar. Para una comprensión de la Política social desde el sentido común*. Dossier.
- Taylor, S. J.; Bogdan, R. (1986) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Paidós.
- Vargas Melgarejo, M. (1994) *Sobre el concepto de percepción*. *Revista Alteridades*, Nº 8, pp. 47-53. <https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/view/58>
- Wainfeld M. (8 de diciembre del 2013). Todo tiene sus raíces. Página 12 <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-235203-2013-12-08.html>
- Weber, M. (S/F). *¿Qué es la Burocracia?* Ucema. [https://ucema.edu.ar/~ame/Weber\\_burocracia.pdf](https://ucema.edu.ar/~ame/Weber_burocracia.pdf)
- Zapirain, H. (2017). *Los derechos sindicales y el personal de seguridad (interna y externa) del Estado*. <http://www.relats.org/documentos/ORGZapirain.pdf>
- Legislación laboral, Hector A schudreichtalleda, Editorial Itinerarium, 1978.
- Ley 12521, Ley del personal policial de la provincia de Santa Fe, 6 de abril del año 2006. <http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/238877/1259408/>
- Ley 20.744 Leyes de trabajo, contrato de trabajo, legislación laboral vigente, 1925, editorial bregna buenos aires.
- Ley Nacional nº 20.744 (1974) Ley de Contrato de Trabajo, 15 de mayo, Buenos Aires.

Anexo:

## DESARROLLO DE LAS ENTREVISTAS

### PRIMER MOMENTO DE ENTREVISTA

Tener como finalidad en este momento conocer a ellos, sus vidas e intereses, ir logrando su confianza hacia nosotras.

- ¿Hace cuánto estás dentro de la policía?
- ¿Tienes familia?... ¿dentro de la policía?
- ¿Tienes algún otro trabajo?
- ¿Por qué ser policía?
- ¿Cómo fue que llegaste a tomar la decisión de ser policía?
- ¿Qué es lo que te interesa de ser policía?

Profundizar sobre aquello que sucede durante la guardia, y su manejo de las diversas situaciones que se van presentando.

- ¿Cómo comienzan tus días de guardia?
- ¿Cómo se toman las decisiones en el día a día?
- ¿Cuánto personal trabaja?
- ¿Qué realizas luego de la guardia?

### SEGUNDO MOMENTO DE ENTREVISTA

Observar sobre lo que conocen de lo normativo, lo legal. Sus percepciones sobre ello.

- ¿Cuál es tu ideal del trabajo policial?
- ¿El policía tiene derechos cuáles son? ¿Cómo los garantizan?
- ¿Qué piensas sobre el derecho de sindicalización?
- ¿Conoces sobre “Ley de Asociaciones Sindicales”?
- ¿Conoces sobre la ley orgánica policial. ¿Sus nuevas incorporaciones?
- ¿Tienes alguna experiencia personal o con alguna compañera sobre la situación de embarazo? ¿Cómo se procederá?

Elaboración de las guías de entrevistas para los informantes claves, en cuanto a su conocimiento. Dos encuentro con cada uno:

Soledad y Matías

### Primer momento

- Contar sobre sus vidas y tránsito en la policía
- Tienen Familiares dentro de la institución de la seguridad

### Segundo momento

- ¿Qué los movilizó para empezar este camino ya sea de la sindicalización y la organización de red de mujeres policía?
- ¿Qué percepción tienen sobre sus derechos?
- ¿Qué piensan sobre el derecho a la sindicalización?  
¿Por qué pensar alternativas que son por fuera de la institución y no por dentro?

En el caso de que sostengan que tiene que ser por fuera?

- ¿Cuáles son sus sueños dentro de la policía? Sobre los ideales previos a sus luchas?