

2017

UNIVERSIDAD

SIGLO

21

La educación evoluciona

Trabajo Final de
Grado
ABOGACIA

“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”.

Carrera: Abogacía.

Tipo de Investigación: PIA

Alumno: Juan José Martínez.

Legajo: VABG2817

Año: 2.017.-



Resumen:

El presente trabajo de investigación PIA se lleva adelante dentro del contexto normativo del derecho público administrativo y del derecho laboral, teniendo en cuenta que los trabajadores policiales son agentes públicos y que tienen un empleador especial que es justamente el estado. Ahora bien, debido a esta función pública tan esencial y específica los mismos rigen su accionar a través de Leyes orgánicas, reglamentos y estatutos, que tratándose de trabajadores policiales de carácter provincial, les corresponde a cada provincia legislar sobre el tema .

Lo cierto es que desde sus orígenes y hasta la actualidad los trabajadores policiales no han podido tener participación en el ejercicio y defensa de sus derechos fundamentales como son la fijación del salario y de las condiciones laborales acordes a la función que desempeñan, esto es, la imposibilidad cierta de discutir salario, horarios de labor, de promoción, de descanso, de condiciones edilicias, de seguridad, de higiene, etc., etc. Esta veda en el ejercicio de los derechos mencionados contrasta abiertamente con preceptos constitucionales como el establecido en el artículo 14 Bis de nuestra Constitución Nacional (primera parte del artículo que habla sobre el trabajo) y luego (en la parte segunda) que se refiere a los gremios y sindicatos; lo mismo ocurre con los pactos internacionales a los cuales nuestro país ha adherido como por ejemplo el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Todos en consonancia ¿abogan por los derechos de los trabajadores, sólo que al tratarse como en este caso de agentes públicos forjadores de la seguridad ciudadana, reconozco que no resulta fácil congeniar esos derechos con la función que desempeñan.

Pretendo entonces aquí, como integrante y conocedor de la situación actual de la Policía de la Provincia de Santa Cruz que es semejante al resto de las policías provinciales, investigar y aproximar una determinación sobre la manera en que los agentes policiales sin discriminación de jerarquías, pueden ser partícipes en el ejercicio y defensa de sus derechos fundamentales sin que éstos colisionen con la tan importante función de brindar seguridad a la comunidad, los habitantes y sus bienes.

Abstract:

The present PIA research work is carried out within the normative context of Public Administrative Law and Labor Law, taking into account that police workers are public agents and that they have a special employer that is precisely The State. However, due to this essential and specific public function, they are governed by organic laws, regulations and bylaws, which, in the case of police officers of a provincial character, it is up to each province to legislate on the subject.

The truth is that from its origins and to the present day, police workers have not been able to participate in the exercise and defense of their fundamental rights, such as the fixing of wages and working conditions according to the function they perform, that is, certain impossibility of discussing salary, hours of work, promotion, rest, building conditions, security, hygiene, etc. This prohibition in the exercise of these rights contrasts openly with constitutional precepts such as that established in Article 14 Bis of our National Constitution (first part of the article that talks about work) and then (in the second part) that refers to the guilds and trade unions; The same applies to the international pacts to which our country has adhered, such as convention 87 of the International Labor Organization. All of them are in favor of workers' rights, but in treating themselves as in this case public agents who forge public safety, I recognize that it is not easy to match those rights with the role they play.

Here, as a member and knower of the current situation of the Police of the Province of Santa Cruz, which is similar to the rest of the provincial police, I intend to investigate and approximate a determination on the way in which police officers without hierarchical discrimination can be participants in the exercise and defense of their fundamental rights without their collision with the very important function of providing security to the community, the inhabitants and their property.

Índice

Introducción.....	05
Capítulo I.....	14
Institución Policial. Trabajador Policial.....	14
Introducción.	
I.1. Institución Policial.....	16
I.2. Trabajador Policial.....	22
Conclusión parcial.	
Capítulo II.....	27
Trabajador Policial: panorama general. Situación actual.....	27
Introducción.	
II.1. Panorama general.....	29
II.2. Situación actual.....	29
2.a). Distribución del personal y jornada laboral.....	29
2.b). Lugar donde presta servicio.....	35
2.c). Capacitación.....	36
2.d). Equipamiento.....	37
2.e). Remuneración.....	40
2.f). Cumplimiento Órdenes. Sanciones disciplinarias.....	41
Conclusión parcial.	
Capítulo III.....	50
¿Derecho de Huelga?, ¿Negociación Colectiva?.....	50
Introducción.	
III.1- Huelga.....	52
1.a). Definición.....	52
1.b). Legislación.....	52
1.c). Procedencia.....	53
1.d). Ventajas y desventajas del derecho de huelga.....	60
III.2- Negociación colectiva.....	60
2.a). Definición.....	60
2.b). Legislación.....	62
2.c). Formas de representación sindical y derechos.....	66

2.d). Ventajas y desventajas de la negociación colectiva.....	68
d.1). Ventajas.....	68
d.2). Desventajas.....	69
Gráfico ventajas y desventajas Medidas de acción directa.....	70
Conclusión parcial.	
Capítulo IV.....	73
Alternativas de solución. Procedencia.....	73
Introducción.	
IV.1)- Asociación sindical.	75
1.a). Definición y concepto.....	75
1.b). Legislación.....	77
1.c). Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.....	81
c.1). Doctrinarios.....	81
c.2). Jurisprudenciales.....	83
IV.2)- Asociación profesional. Asociación Civil.....	86
2.a). Asociación profesional Concepto.....	86
2.b). Asociación civil.....	87
IV.3)- Ley Orgánica.....	88
IV.4)- Estatuto. Reglamento.....	89
4.a). Estatuto. Concepto.....	89
4.b). Reglamento. Concepto.....	93
IV.V)- Consejo del Salario.....	94
Conclusión Parcial.	
CONCLUSIONES FINALES.....	99

Introducción.

Antes que nada deseo destacar que ha sido sueño desde adolescente, de quien resulta autor de este trabajo, seguir la carrera de Abogacía; y sobre todo mencionar la pertenencia como integrante de la Policía de la Provincia de Santa Cruz en situación actual de retiro voluntario con una prestación de servicio efectivo de 30 años (tengo 54 años de edad).

Durante todo el período de servicio activo debo reconocer que jamás he tenido posibilidad de intervención en todas estas cuestiones de la problemática planteada, como por ejemplo la discusión salarial, la duración de la jornada laboral, las condiciones laborales, etc., etc., todo ello debido a que justamente como la mayoría de las Policías provinciales de nuestro país, la Policía de Santa Cruz se rige por una ley orgánica nro. 688/71 (1) y reglamentos dictados por el Poder Ejecutivo de la Provincia (todos con origen en la época de la dictadura militar) que abortan desde su inicio toda posibilidad de reclamación adecuada, tan es así que el Reglamento del Régimen Disciplinario Policial (2), en su artículo 10 dispone: “Las faltas graves se reprimen con arresto mayor a 30 días, suspensión de 15 días, cesantía o exoneración”, y el artículo 11 Inciso 2 considera falta grave la “interposición de recurso colectivo”. También debo aclarar que durante todo ese período he tomado, como la mayoría de mis compañeros, esas cuestiones como una situación normal y natural y que si bien siempre era motivo de charlas y de preocupación también sabíamos que hacer reclamos en conjunto por situaciones que afectaban al todo y no de manera individual, serían consideradas como intentos de desestabilización y reprimidas con la mayor severidad.

Es así que como estudiante de la carrera de derecho durante estos cinco últimos años he podido percibir (pese a que ya me encontraba en situación de retiro) la magnitud de la problemática del trabajador policial en cuanto a las legítimas pretensiones de participación en el ejercicio y defensa de sus derechos laborales elementales, analizar sus causas, sus consecuencias, la posibilidad cierta de hallar soluciones, sus críticas, sus aciertos y justificaciones, y sobre todo avizorar de que no todo está perdido y que existen realmente --

-
1. Ley nro. 688 dictada por el Poder Legislativo de la Provincia de Santa Cruz el 13 de marzo de 1971.
 2. Decreto nro. 2091 dictado por el Poder Ejecutivo de Santa Cruz el 20 de octubre de 1972.

Posibilidades concretas de mejoramiento de la cuestión “trabajador policial y sus derechos” incentivando la adecuada intervención del estado a través de sus tres poderes.

Evidentemente ocuparse de esta problemática jurídica será una tarea difícil y por demás interesante pero que vale la pena hacerlo ya que están en juego derechos fundamentales de miles de trabajadores de la seguridad pública con amplia repercusión a nivel familiar y social. Lamentablemente la falta de legislación acorde a estas necesidades, o mejor dicho las deficientes legislaciones, la despreocupación y falta de atención por parte del estado con sus tres poderes han llevado en numerosas ocasiones a consecuencias de extrema gravedad tales como los llamados “auto acuartelamientos” consistentes en toma de las dependencias policiales y cese de la prestación del servicio normal de seguridad con el consiguiente y grave perjuicio de dejar a la comunidad librada a su suerte ya que se la priva de su derecho constitucional de seguridad, desde ya quiero resaltar con firmeza mi absoluto rechazo a estas medidas extremas, ejemplo de ellos son los acontecimientos ocurridos en diciembre del año 2.013 en algunas Provincias como Córdoba, Tucumán, Entre Ríos, Chaco y Jujuy que fueron ampliamente difundidos a través de los distintos medios masivos de comunicación social, en donde integrantes de dichas Policías iniciaron paros, abandonos de tareas, toma de edificios públicos y una serie de protestas en reclamo de mejoras salariales y de condiciones de trabajo, lo que dejó como saldo lamentable víctimas fatales, saqueos y violencia generalizada en donde los propios vecinos debieron armarse en defensa de su seguridad y de sus intereses, generándose un problema social y político graves afectando inclusive la gobernabilidad en dichas provincias; sin ir más lejos, resulta apropiado mencionar el reciente acuartelamiento de los efectivos de la Policía de la Provincia de Santa Cruz ocurrido el 11 del mes de agosto del año 2.016 con las mismas reclamaciones de salario digno y condiciones laborales, que si bien no fue muy prolongado afectó notoriamente a la sociedad y la seguridad pública.

Introduciéndome ya en el problema específico de investigación el cual resalto a continuación: **“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”**, me parece interesante hacer hincapié en que los trabajadores policiales en nuestro país ya desde sus orígenes han visto vedadas sus legítimas pretensiones de

participación en el ejercicio y defensa de sus derechos laborales fundamentales, razón por la cual actualmente carecen de representación e influencia en las determinaciones que unilateralmente toma la patronal (el Estado) dejándolos en inferioridad de condiciones y en tal estado de vulnerabilidad y precariedad que, en la Argentina el trabajo policial es uno de los más precarizados en cuanto a las condiciones simbólicas y materiales de sus trabajadores (SAIN, Marcelo Fabián, 2.009).

Muchos son los interrogantes que se plantean respecto de qué manera se puede lograr esta participación, por un lado se habla de sindicalización de la fuerza (ZAFFARONI, Eugenio Raúl, 2.011), también están los que se preguntan ¿es admisible la sindicalización policial? (MARIANI, Miguel Ángel, 2.006); otros se oponen fervientemente a todo proceso de sindicalización, algunos promueven la creación de los denominados Consejo del Salario Policial; otros se inclinan por los Estatutos introduciendo autolimitación voluntaria de Derechos y Facultades como el de declarar y ejercer la huelga, y de reclamar o negociar colectivamente. Lo verdaderamente cierto es que existe una problemática jurídica real y evidente que DEBE ser resuelta pues los trabajadores policiales hoy no pueden hacer uso de sus derechos laborales básicos, más aún, la normativa que regula su ámbito de actuación, prácticamente los proscribire al punto que sólo pueden ejercer sus reclamos de manera individual. Los Estados entonces, tienen la obligación explícita de adoptar las medidas que sean necesarias para garantizar el goce y ejercicio de los distintos derechos protegidos por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (PINTO Mónica, 2.009).

En fin, varias son las alternativas que se barajan, las cuales iré analizando debidamente en el momento oportuno.

No nos olvidemos que el trabajador policial nos es un trabajador común, es por el contrario un agente público con funciones específicas relevantes como forjador de la seguridad ciudadana y que tiene como empleador al estado rigiéndose en consecuencia por el derecho público administrativo y luego por el derecho laboral, que dada la independencia y soberanía de los estados provinciales, cada uno de éstos tiene la potestad (y así lo hacen) de legislar y reglamentar libremente el funcionamiento de la Institución Policial dictando en consecuencia sus leyes orgánicas, estatutos y reglamentos.

Pretendo aquí investigar de qué manera los agentes policiales sin distinción de jerarquías, pueden ser partícipes en el ejercicio y defensa de sus derechos fundamentales

como son la fijación del salario y las condiciones laborales acordes a la función que desempeñan sobre la base de: composición y monto salarial, jornada laboral, entendiéndose por condiciones laborales dignas todo aquello referido a condiciones edilicias, de salubridad, de seguridad y la provisión de los elementos indispensables para el ejercicio de su función (uniforme, armamento, chaleco balístico, insumos, etc.) circunstancias éstas que repercuten indefectiblemente en la salud física, psicológica y de seguridad del Policía y su entorno familiar. Utilizando para ello como marco metodológico el sistema exploratorio y método cualitativo, recurriendo además a las fuentes primarias y secundarias como técnicas de recolección de datos, entendiéndose que éstos son los medios más adecuados para este tipo de abordajes.

Para comenzar la aproximación al tema que he elegido para su estudio, en primer lugar intentaré definir lo que significa y abarca el concepto de “Institución Policial” y “trabajador policial”, para luego en capítulos subsiguientes analizar la situación actual de los trabajadores policiales, la normativa vigente provincial, nacional, internacional, jurisprudencia, doctrina y derecho comparado que correspondan, la colisión relevante de intereses tanto colectivos como el propio del trabajador policial, las conclusiones parciales a las que arribe y por último la conclusión general.

En cuanto a la justificación y relevancia de la temática elegida, reitero que los trabajadores policiales, ya desde sus orígenes han visto vedados sus elementales derechos de intervenir en la cuestión laboral, situación ésta que los pone en tal estado de vulnerabilidad que hoy ni siquiera tienen derecho a ser oídos convenientemente, tan es así que parecen autómatas que simplemente deben cumplir con las imposiciones de sus jefes o gobernantes de turnos, pero que paradójicamente se les niega esa posibilidad tan importante de ser escuchados, de aportar, de sugerir, de reclamar, de peticionar...de servir adecuadamente. En este contexto merece especial mención las leyes orgánicas, los reglamentos y estatutos policiales que prohíben tajantemente toda reclamación colectiva y que no sean dirigidas a sus superiores directos, sancionándose su incumplimiento como una falta grave plausible de sanciones tales como expulsión por cesantía o exoneración, normativas éstas que por lo general han sido producto de la influencia militar, no nos olvidemos que durante la nefasta dictadura militar, las Policías han sido concebidas y potenciadas como una organización verticalista a cuyo frente siempre han estado Militares

quienes les han impregnado su típico estilo de conducción militarizada rígida e inflexible. Los tiempos cambian, las costumbres mutan, las organizaciones avanzan a merced y, entiendo es hora de que también estos avances repercutan en las organizaciones policiales de seguridad y fundamentalmente en una nueva concepción y protección de los derechos laborales de sus trabajadores sin olvidar ni atentar contra la noble y esencial función que desempeñan como es la seguridad pública, la protección de la vida y bienes de los ciudadanos que nunca deben ser afectadas ni menguadas.

Los agentes policiales como todos los empleados públicos gozan de estabilidad laboral, ello no significa que no sea necesario un urgente tratamiento acabado del tema para procurar una solución definitiva a favor de estos trabajadores, evitando la discrecionalidad en la fijación de los salarios, en la asignación de los recursos, en las condiciones de trabajo y hasta en los procesos de selección de aspirantes a ingresos a la Institución, ya que a menudo se escuchan voces que coinciden en afirmar que a las autoridades políticas que dirigen al estado y a los altos mandos policiales no les conviene reconocer y potenciar estos derechos ya que significaría la pérdida de poder y manipulación antojadiza de la fuerza policial, actualmente (y como siempre ha ocurrido) los altos mandos policiales como son el Jefe y Subjefe de Policía son cargos políticos, que son elegidos por el gobernante de turno sin que a veces se respete capacidad, competencia, integridad, honestidad ni consenso que trae aparejado las apetencias personales en detrimento de la bondad y salud de la fuerza y de sus integrantes.

Esta precariedad laboral y falta de regulación específica acarrea consecuencias muy negativas para los integrantes de la fuerza e indirectamente para la sociedad a la que se deben. Al no existir determinación acerca de la duración de la jornada laboral, torna incierto el horario de egreso del policía y por consiguiente no puede tener claro su espacio de descanso, esparcimiento y organización del disfrute familiar; al no tener un salario acorde a la canasta básica ni posibilidad de reclamo, obliga a la persona a realizar horas extras de trabajo u horas adicionales para compensar el déficit económico lo que reduce notoriamente su horario de descanso y de disfrute; al no tener los elementos básicos para llevar adelante tan delicada y riesgosa tarea, debe de su peculio procurarse uniformes y accesorios básicos para su seguridad personal; al no tener un lugar adecuado y digno donde desempeña su tarea, altera su estabilidad emocional; estos entre otros aspectos y

fundamentalmente la imposibilidad cierta de ser oídos y de reclamar, influyen negativamente en el desenvolvimiento del trabajador policial, en su salud física y psíquica, en su capacitación y perfeccionamiento, en definitiva repercuten en el resultado de su trabajo en beneficio de la sociedad.

Si bien es cierto que en nuestro país el derecho a la sindicación no está prohibido sino ampliamente permitido, pero que la particular situación en base a la función esencial y pública que desempeñan estos trabajadores, se hace necesario un análisis exhaustivo para la eventual procedencia de una regulación normativa razonable que permita el ejercicio de estos derechos y su compatibilización con la función de seguridad pública.

Actualmente, teniendo en cuenta que se han producido importantes avances a nivel global que se refieren al reconocimiento de los derechos fundamentales como los derechos humanos, los derechos políticos, sociales, laborales, ambientales, culturales, etc., pareciera que tal situación, que tal avance no alcanza a los trabajadores policiales ya que aún se mantiene la precaria situación laboral que desde siempre los ha sumido.

Debe indudablemente quedar bien claro que todas estas cuestiones no deben de ninguna manera significar intromisión en cuanto a la organización y política de funcionamiento del Estado en lo referente a la Institución Policial.

Como norte o como objetivo general, avanzaré:

- sobre el análisis de los límites de la acción sindical y de la negociación colectiva de los trabajadores policiales. Ello con seguridad me llevará a estudiar la procedencia o no de los distintos sistemas de reuniones colectivas tales como la asociación, agremiación, sindicalización, etc. en defensa siempre de sus derechos; todo ello considerando la particular función pública y esencial de seguridad que desempeñan y que se rigen por el derecho público administrativo esencialmente y luego por el derecho laboral.

Como objetivos específicos me ocuparé de:

- Explicar los principios fundamentales en que se basan los pretendidos derechos de los trabajadores policiales.
- Estudiar y analizar la procedencia o no del derecho a huelga.
- Analizar las consecuencias eventuales y concretas en el resultado final de la función de seguridad.

- Describir la modalidad actual de determinación salarial y condiciones laborales.
- Describir la situación actual de los trabajadores policiales que se desempeñan tanto en áreas administrativas como en áreas operacionales.
- Estudiar y analizar la eventualidad de realización de protestas o reclamos y modalidad de su ejecución.

Dada la importancia de la situación problemática, y aunque sea reiterativo en mis conceptos, tratándose de la “precariedad de las condiciones de trabajo y del salario policial”, buscaré incesantemente posibilidades de salida y vestigios de solución.

Seguramente durante el camino y desarrollo de este Trabajo, surgirán interrogantes que deberán ser considerados y despejados convenientemente:

- ¿cuáles son los aspectos positivos y negativos de la concesión de estos derechos?,
- ¿deben los mismos tener regulación especial? Y en cuyo caso las ventajas y desventajas de dicha regulación;
- ¿contemplan estos derechos las leyes orgánicas, reglamentos y estatutos de las policías provinciales?;
- ¿cuáles son las alternativas a las cuales recurrir con el propósito de asegurar esos derechos pretendidos?, entre otros.

Evidentemente la tarea no será sencilla pero valdrá ampliamente la pena su intento.

Marco metodológico.

Respecto al tipo de estudio metodológico utilizado en este trabajo es el exploratorio, el cual tiene como propósito examinar un problema de investigación que ha sido poco estudiado, del que se tienen muchas dudas o que no ha sido tratado con plenitud anteriormente. Este método igualmente nos permite abordar un problema ya estudiado, desde nuevas perspectivas y, además nos posibilita el acercamiento a una problemática novedosa o que ha sido poco estudiada. De ahí mi elección por este sistema ya que justamente entiendo que la temática que encaré en el presente Trabajo Final de Graduación no ha sido abordada aún de manera sistemática y en plenitud, y que consecuentemente existe un amplio camino a recorrer para definitivamente arribar a una definición contundente.

En relación a la estrategia metodológica, he recurrido principalmente al método cualitativo ya que el mismo está dirigido a la “exploración, descripción y entendimiento” de algún fenómeno o situación; esta investigación cualitativa realizada supone una comprensión holística con énfasis en la profundidad, siendo su principal objetivo científico la comprensión de los hechos.

Considero procedente señalar la utilización de fuentes primarias: en este trabajo utilicé fallos, sentencias, legislación y jurisprudencia, como así entrevista abierta a tres integrantes de la Policía de la Provincia de Santa Cruz, por un lado un Comisario General (RV) y por otro a un Oficial Principal en actividad y a un Suboficial subalterno.

Igualmente recurrí a la utilización de fuentes secundarias tales como libros y artículos de revistas especializadas.

Como técnicas de recolección de datos utilicé:

- El sistema de Revisión Documentada de la legislación, tratados internacionales, jurisprudencia y doctrina.
- Entrevistas: como mencionara en forma precedente, las realizadas a un Comisario General (RV), a un Oficial Principal y a un Suboficial Subalterno.

En cuanto a la delimitación temporal del presente trabajo, he tomado como punto de partida el año 1983 hasta la actualidad, teniendo en cuenta el retorno a la democracia luego de la nefasta dictadura militar, ya que en dicho período las fuerzas de seguridad estaban aún

siendo dirigidas por las autoridades militares quienes impregnaron a las instituciones policiales de una marcada influencia verticalista militarizada. Luego del paso de la dictadura y el advenimiento de la democracia han surgido necesidades ciertas de evolución institucional, situación que ha sufrido un proceso muy lento y casi imperceptible pero que se hace necesario continuar de manera más acelerada y acorde a las necesidades actuales.

Capítulo I

Institución Policial. Trabajador Policial.

Introducción.

Este primer Capítulo nos permitirá tener una noción básica respecto de lo que significa a grandes rasgos la Institución Policial como organismo fundamental en la generación de la Seguridad Pública y ciudadana, su organización y función. Asimismo se definirá el concepto de “Policía” o trabajador policial, su función y competencias, conceptos que resultan sumamente importantes para luego abordar y comprender la temática elegida en este Trabajo Final de Graduación.

I.1: Institución policial.

En un sistema de gobierno federal como el nuestro, existen varias organizaciones policiales con diferentes niveles y jurisdicciones, concretamente en la República Argentina existen dos niveles en cuanto a fuerzas policiales: las que tienen jurisdicción federal como lo es por ejemplo la Policía Federal Argentina, y las correspondientes a cada una de las provincias que componen el territorio nacional y la de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, todas ellas con jurisdicciones provinciales.

En este sentido y tal cual se menciona en forma precedente, cada una de las provincias argentinas incluida la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuentan con su propia fuerza de seguridad (Policías provinciales y Metropolitana) y cada una de ellas a través de sus leyes orgánicas determina sus misiones y bases de funcionamiento.

La mayoría de las policías provinciales tienen un régimen de organización y funcionamiento similares, me ocuparé entonces a ilustrar lo referente a la Provincia de Córdoba que en su legislación respectiva expresa:

Artículo 15: La Policía de la Provincia de Córdoba es una institución civil armada que tiene por misión el mantenimiento del orden y la tranquilidad pública en todo el territorio de la Provincia de Córdoba, ejerciendo las funciones que la legislación establezca para resguardar la vida, los bienes y los derechos de la población. (3).

De la misma manera deseo ilustrar lo referido a la Institución Policial de mi provincia, Santa Cruz, que por razones de proximidad y mayor conocimiento la he elegido, cuya legislación respectiva (Ley Orgánica Policial) la define como:

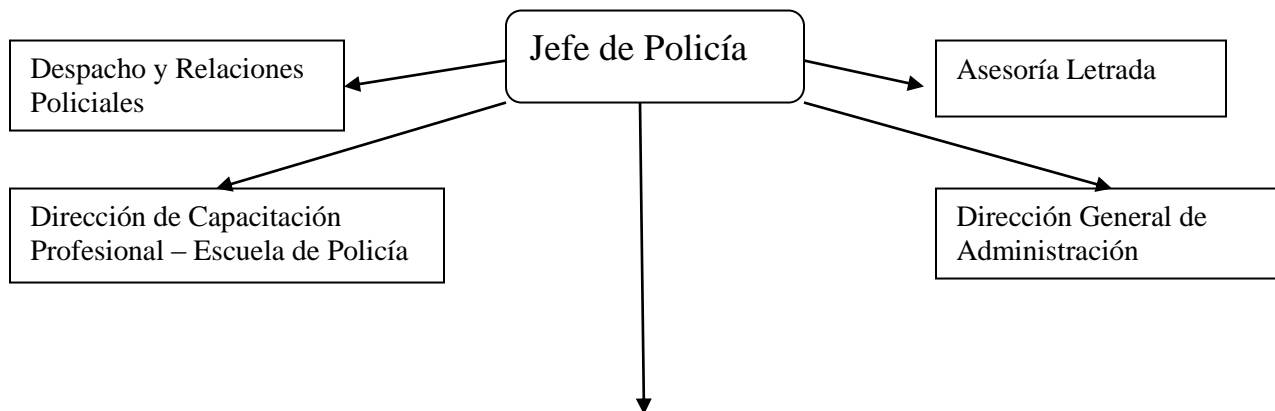
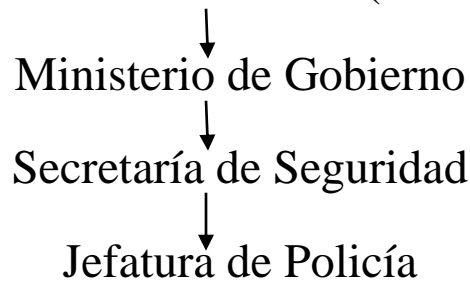
Artículo 1: La Policía de la Provincia de Santa Cruz es la Institución que tiene a su cargo el mantenimiento del orden público y la paz social; actúa como auxiliar permanente de la administración de justicia y ejerce por sí las funciones que las leyes, decretos y reglamentos establecen para asegurar la

3. Artículo 15 Ley de seguridad pública nro. 9235 de la Legislatura de la Provincia de Córdoba.

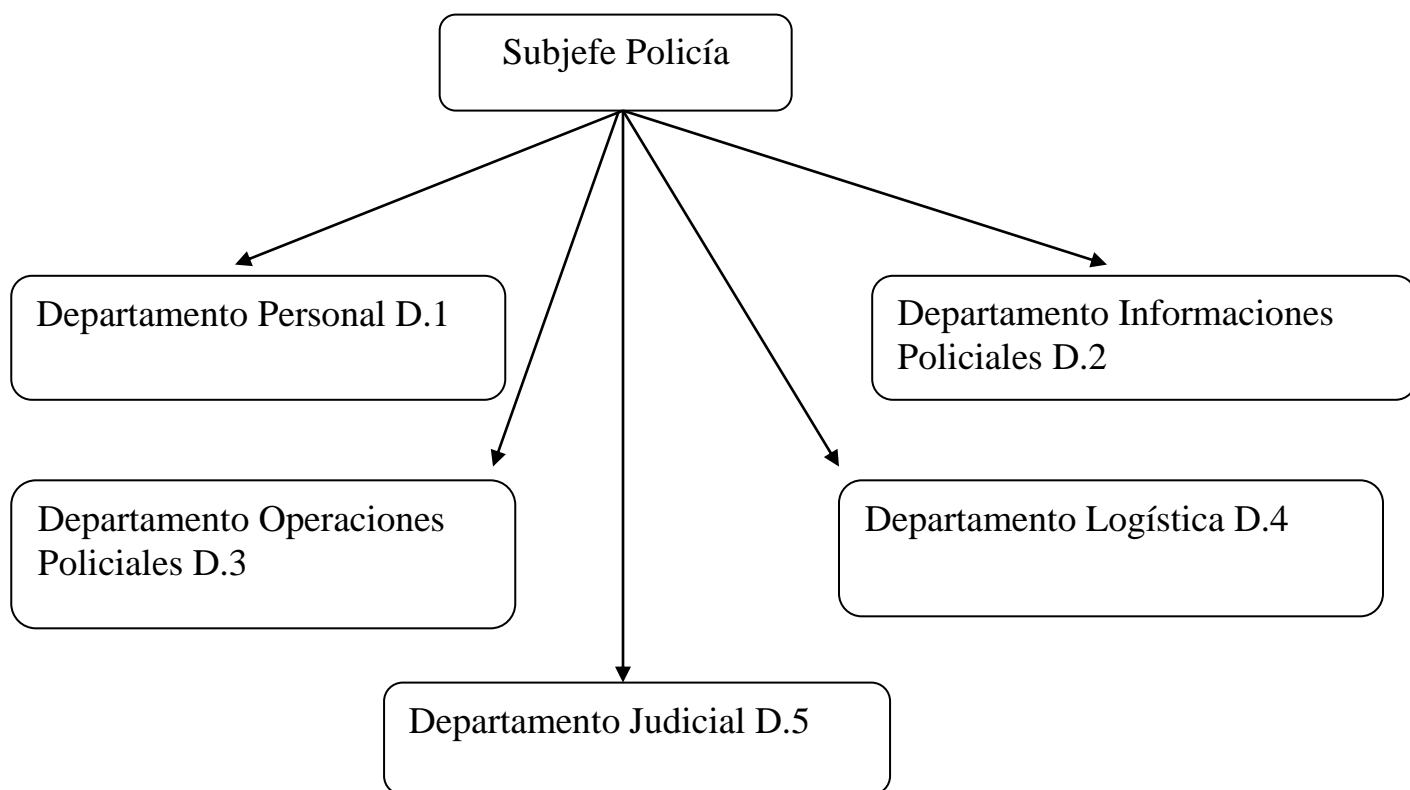
vida, los bienes y otros derechos de la población. (4).

Establecido entonces básicamente lo que se entiende por Institución policial, me detendré a ilustrar someramente la organización interna (Organigrama) de la policía de la Provincia de Santa Cruz que la elijo justamente por las razones ya expuestas:

Poder ejecutivo Provincial (Gobernador)



4. Artículo 1 Ley Orgánica Policial nro. 688 dictada por el Poder Legislativo de la Provincia de Santa Cruz el 17 de marzo de 1.971.



La Policía de la Provincia de Santa Cruz basa su organización, misión y funcionamiento a través de Leyes y Reglamentos tales como la Ley Orgánica Policial nro. 688/71(5), Ley Provincial nro. 746/72 para el personal policial (6), Reglamento del Régimen de Sanciones Disciplinarias (7), Reglamento del Régimen de Licencias Policiales (8), entre otros reglamentos.

Vale acá hacer una acotación muy importante, a fines del mes de diciembre del año próximo pasado se dicto en esta Provincia la Ley nro. 3523/2016 (9) de Seguridad Pública de la Provincia de Santa Cruz **pero que aún no ha sido reglamentada**, en cuyos artículos 28 y 39 establecen los objetivos y funciones de la Policía de la Provincia idénticas a la Ley orgánica ya mencionada y como organización establece el siguiente organigrama:

5. Ley nro. 688 sancionada por la Legislatura de la Provincia de Santa Cruz el 17/03/1971.
 6. Ley nro. 746 sancionada por la Legislatura de la Provincia de Santa Cruz el 14/03/1972.
 7. Decreto nro. 2091 dictada por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Cruz el 20/10/1972.
 8. Decreto nro. 446 dictada por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Cruz el 03/04/1973.
 9. Ley Provincial nro. 3523 del Poder Legislativo de Santa Cruz promulgada el 29/12/2016.

Jefe y Subjefe de Policía, y

5 Superintendencias:

- 1) Policía de Seguridad,
- 2) Policía Judicial e Investigaciones,
- 3) Personal, Instrucción y Derechos Humanos,
- 4) Administración, Planificación y Desarrollo.
- 5) Bomberos.

Si bien se trata de una nueva Ley, se encuentra en plena etapa de desarrollo pero que en definitiva no aporta demasiados avances en lo que respecta a la problemática jurídica planteada en este Trabajo Final de Grado.

Concretamente, y tal cual lo ilustrara en forma precedente, las instituciones policiales para su funcionamiento se valen de Leyes Orgánicas, Decretos, Reglamentos, Estatutos, dictados por cada uno de los estados provinciales del que dependen y que mayoritariamente tienen su origen en períodos no democráticos de gobierno, en donde establecen básicamente su organización, los deberes y los derechos de los trabajadores policiales, destacando que referente a este último aspecto, los derechos enumerados en forma taxativa son escasos en comparación con la calidad, cantidad e importancia de los deberes que debe cumplir, esto hace que la parte patronal representada por los conductores naturales de la fuerza policial deban adoptar para el ejercicio de la función de seguridad, órdenes, disposiciones y directivas en forma discrecional y a su voluntad tornándose éstas, en la gran mayoría de las veces cuanto menos abusivas y violatorias de preceptos constitucionales y tratados internacionales a los que ha adherido nuestro país como los tratados sobre derechos humanos, las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, etc., etc.,

Estas mismas disposiciones legales establecidas por cada una de las provincias para sus fuerzas policiales (en su mayoría), sí se encargan de expresar con claridad y contundencia la imposibilidad cierta de entablar reclamos colectivos bajo amenazas de sanciones disciplinarias como CESANTIA o EXONERACION o arresto mayor a 30 días, pudiendo únicamente impetrar reclamos, recursos o quejas en forma individual, lo cual

desnuda la debilidad del trabajador para defender sus derechos por ante el poder del Estado empleador y que significa sencillamente el origen de su sometimiento.

Ejemplo de ello, además de la Policía de la Provincia de Santa Cruz que ya lo he mencionado en forma precedente a través del artículo 11 inciso 2 del Reglamento del Régimen Disciplinario Policial Decreto nro. 2091 dictado por el Poder Ejecutivo de Santa Cruz el 20 de octubre de 1.972, es lo establecido por la Policía de la Provincia de Chubut en su reglamentación respectiva:

Artículo 99^a: Se consideran **Faltas Graves**: a) faltas a la ética profesional...b) faltas al respeto debido al superior: 1) cualquier acto de desconsideración a un superior sabiendo que lo es y aún cuando éste vista de civil; 2) **Presentar recursos, reclamos o peticiones** en términos inmoderados o irrespetuosos, **o hacerlo colectivamente...**" (10).

Otro ejemplo es lo establecido en el Reglamento del Régimen Disciplinario Policial de la Policía de la Provincia de Córdoba, en cuyo artículo respectivo expresa:

Artículo 14^a: **Faltas Graves**: las faltas graves serán reprimidas con arresto de hasta 30 días o suspensión hasta 20 días y son las que a continuación se detallan:...1) la omisión de requisar a personas privadas de su libertad, hacerlo en lugares no destinados al efecto o permitirla sin observar las formalidades reglamentarias...15) **la interposición de recursos colectivos...**" (11).

Policía de la Provincia de Buenos Aires, en cuyo Reglamento del Régimen Disciplinario Policial en su parte pertinente dice:

Artículo 192: **Son faltas leves**: a) practicar juegos de azar en cualquier dependencia de la Policía...e) Presentar ante el superior recursos en términos irrespetuosos o descorteses, peticiones o reclamos colectivos (12).

10. Decreto Poder Ejecutivo Chubut nro. 463/1958 de fecha 07 de abril de 1.958.

11. Anexo único del Decreto nro. 1753/03 del Poder ejecutivo de Córdoba. Reglamento del Régimen Disciplinario Policial.

12. Decreto nro. 1050 Poder ejecutivo Pcia. Buenos Aires del 03/07/2009 regulatorio de la ley 13.982.

Además los trabajadores policiales no se rigen por convenios colectivos de trabajo (no poseen entidades gremiales que los represente), lo que ayudaría en gran parte a solucionar su situación laboral, tal cual ocurre por ejemplo con los integrantes de la administración pública nacional y la mayoría de las administraciones públicas provinciales; en tal sentido menciono por ejemplo el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional – Ley nacional nro. 25.164 (13), Decreto nro. 66/99 de Homologación (14).

Y a nivel provincial es interesante resaltar el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial de Santa Cruz de reciente creación, en donde queda definido que la representación de los trabajadores del sector público será definida por las organizaciones gremiales y como representante del Estado estarán funcionarios con rango no menor a Subsecretarios Ley nro. 2986 (15).

Las principales características y procedimientos que establece la normativa hacen referencia a la conformación de una Comisión negociadora, de la que serán parte del Estado empleador y los representantes de los trabajadores, la cual será coordinada por la Subsecretaria de Trabajo y Seguridad Social. Entre los temas que la negociación regulará se destacan: **los contenidos salariales y las condiciones del trabajo y medio ambiente**, exceptuando la estructura de la Administración provincial, las facultades de dirección del Estado y el principio de idoneidad como base del ingreso y promoción en la carrera (COFEFUP, 2013, P. 109).

- LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTRO PÚBLICO –
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social República Argentina.
Upndigital.org/archivos/pdf/bibliotecavirtual/seccapital/libros/NC.pdf 2013

13. .Ley 25.164 Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional Publicación BO 29.247 08/10/99.

14. Decreto 66/99 Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional Publicación: BO 29.094 26/02/99.

15. Ley nro. 2986/07 del Poder Legislativo de la Provincia de Santa Cruz del año 2007.-

Si todos los trabajadores tanto de las administraciones públicas nacional, provincial o municipales, inclusive aquellos que cumplen funciones o servicios esenciales como por ejemplo los docentes, sanidad, etc., tienen felizmente su marco regulatorio laboral colectivo, entonces me pregunto cuáles son los motivos por los cuales a los trabajadores de la seguridad o agentes policiales se les priva de este derecho fundamental? Cómo pueden ellos hacer valer sus derechos si se les priva de esa estrategia o herramienta colectiva? Tanto es el temor del Estado que no permite la unión de los agentes policiales para sus reclamos? seguramente existirán razones a favor y en contra, posteriormente me ocuparé del análisis respectivo.

I.2: Trabajador Policial.

Las misiones y funciones establecidas legalmente por la Institución Policial deben ser llevadas a la práctica para que se concreten los objetivos de seguridad pública y ciudadana, justamente esta actividad noble y esencial es realizada por el agente público o trabajador policial; digo agente público por cuanto la actividad o función que desempeña no es de carácter privado sino esencialmente público y con la particularidad de que posee como empleador nada más y nada menos que al estado, en estos casos estados provinciales.

Concretamente, “el Estado y todas las personas jurídicas públicas estatales de que él se vale para el cumplimiento de sus fines, al hallarse estructurados orgánicamente, expresan su voluntad a través de personas físicas que los integran...” (Marienhoff, Tratado de Derecho Administrativo Tomo III-B, 1.977, p.4).

Es así que,

Los funcionarios y los empleados públicos son esos “órganos personas” u “órganos individuos” a que me he referido, de los cuales el Estado –en su calidad de persona jurídica- se vale para el cumplimiento de sus funciones esenciales y específicas, para el cumplimiento de los fines públicos propios de él. Esto justifica y explica la ineludible existencia de funcionarios y empleados públicos. Con toda razón se ha dicho que los “funcionarios” son elementos de todo el Estado oficial, y que la acción del Estado se traduce en actos de funcionarios.

(Marienhoff, Tratado de Derecho Administrativo, Tomo III-B, 1.977, p.4)

Destaco al respecto que, “en la relación de función pública o de empleo público, uno de los sujetos o partes es la administración pública, el otro sujeto o parte es el administrado o particular que actuará como agente público”. (Marienhoff, Tratado de Derecho Administrativo, Tomo I, p.77).

Siguiendo con la definición de agentes públicos o agentes de la administración, resalto que:

Como todo ente abstracto, el Estado necesita actuar sirviéndose de las personas de existencia real, o sea, de funcionarios en el sentido lato del término. El empleado público es, pues, la persona que tiene la representación del Estado dentro de la esfera de su competencia y además quien desempeña, ejecuta, la voluntad del Estado.

(MONACELLI Gualterio – Elementos de Derecho Administrativo, 1.961, p.75).

El trabajador policial es entonces un trabajador o agente público que desempeña funciones específicas, esenciales y de servicio público entendiéndose éste como la satisfacción de necesidades o intereses de carácter general.

En tal sentido, “La doctrina en general reconoce como caracteres de los servicios públicos a la **continuidad, regularidad, uniformidad y generalidad**” (Marienhoff, Tratado Derecho Administrativo Tomo II, 1977, p.21).

Pero hay otro carácter que es fundamental o esencial y que, no obstante ello, muy pocos tratadistas hacen referencia concreta al mismo. Me refiero a la **obligatoriedad** de prestar el servicio público por parte de quien esté a cargo de éste. De nada valdría decir que el servicio público debe ser continuo, regular, uniforme y general, si quien debe prestarlo o realizarlo no estuviere obligado a hacerlo.

(MARIENHOFF – Tratado de Derecho Administrativo – Tomo II, 1977, p.21).

Analizando someramente esos caracteres esenciales de los servicios públicos que hace referencia Marienhoff en su obra arriba referenciada, podemos concluir que:

Hablamos de **continuidad** significando que la prestación respectiva no debe ser interrumpida de lo contrario podría causarse trastornos al público, esta continuidad puede ser de carácter absoluta o relativa, la primera se refiere a los servicios de carácter permanente o constante y es lo que ocurre por ejemplo con la seguridad prestada por los trabajadores policiales, la que justamente “no puede dejar de prestarse”. Otro de los caracteres es la **regularidad**, es decir, que debe ser prestada o realizada conforme a reglas, normas positivas o condiciones preestablecidas, es lo que funciona conservando un ritmo determinado. Respecto a la **uniformidad** o igualdad significa que todos los habitantes tienen el derecho a exigir y recibir el servicio en igualdad de condiciones y por último la **generalidad** significa que todos los habitantes tienen derecho a usar los servicios públicos de acuerdo a las normas que rigen a éstos.

Este carácter esencial de servicio público que presta el trabajador policial lo determina en el caso de la Policía de la provincia de Santa Cruz, la reciente ley de seguridad pública nro. 3523/16 en su artículo 17 y que aún no ha sido reglamentada. (16).

Como todo trabajador, naturalmente el trabajador policial debe tener una marcada vocación de servicio para que pueda cumplir su labor de manera efectiva y eficiente con entusiasmo y dedicación.

El trabajo de un agente de Policía exige una gran vocación, dado que se trata de una profesión de entrega constante, de un profundo compromiso social que **no se toma vacaciones**. Tal como ocurre con una pasión artística, un buen policía no se desconecta de su puesto cuando se encuentra fuera de su horario de trabajo; su sed de justicia lo acompaña las 24 horas del día, los 7 días de la semana. **Julián Pérez Porto y Ana Gardey**. Publicado 2010. Actualizado 2013.(<http://definicion.de/policia/>)

16. Ley Nro. 3523 sancionada por el Poder legislativo de la Provincia de Santa Cruz el 29/12/2016.-

En toda Institución Policial a la que no escapa la Policía de la Provincia de Santa Cruz, sus cuadros se dividen en personal superior que abarca desde el Oficial Ayudante hasta la última jerarquía de Comisario General, y el personal subalterno que va desde el Agente hasta el Suboficial Mayor, cumpliendo funciones operativas o administrativas y existe personal femenino y masculino con idénticas funciones.

Conclusión parcial:

Las Instituciones Policiales o Policías de las provincias son reparticiones que están a cargo de los estados provinciales respectivos como generadoras de Seguridad Pública y Ciudadana; en cuanto a su organización y funcionamiento se rigen por las normativas de tales jurisdicciones (leyes, decretos, estatutos, reglamentos).

En este contexto, el trabajador policial es un agente público que desempeña funciones específicas, esenciales y de servicio público entendiéndose éste como la satisfacción de necesidades o interés de carácter general.

Tratándose de una función de servicio público, entre los caracteres fundamentales del mismo (además de regularidad, uniformidad, generalidad y obligatoriedad) hago hincapié en el carácter de **continuidad absoluta** significando que la prestación respectiva **no debe ser interrumpida** de lo contrario podría causarse trastornos al público. En otras palabras, el servicio **“NO PUEDE DEJAR DE PRESTARSE”**.

Que rige la actividad de los trabajadores policiales el Derecho Público Administrativo y luego el Derecho Laboral.

Capítulo II

Trabajador Policial:

Panorama general.

Situación actual.

Introducción.

Generalmente cuando sale a luz alguna cuestión referente al reclamo de los trabajadores policiales en cuanto a sus derechos, la sociedad en general produce un rechazo inmediato de esos reclamos, seguramente ello ocurre (entre otros motivos) porque no se le ha brindado información fidedigna y detallada de esta problemática.

Pero principalmente porque considero básico, importante y esclarecedor para fundamentar el presente Trabajo, haré una descripción objetiva de las situaciones por las que a diario atraviesan los trabajadores policiales del país y específicamente la correspondiente a mi provincia de Santa Cruz, entendiendo que la mayoría de las policías provinciales en mayor o menor medida presentan la misma problemática jurídica; procuraré entonces en este Capítulo (valga la reiteración) ilustrarlas de la mejor manera para visibilizarlas con la mayor intensidad posible y hacerlas aptas a los fines de su análisis, comprensión y soluciones eventuales.

Resalto que hacer una descripción de estas situaciones, de ninguna manera implica intromisión en cuestiones de política institucional sino simplemente “describo situaciones objetivas” intentando no caer en vulgaridades e insignificancias.

II.1: Panorama general.

Si bien la gran mayoría de los trabajadores policiales correspondientes a las distintas provincias atraviesan por la misma situación de precariedad laboral, algunos con mayor nivel problemático que otros, me abocaré a analizar lo que ocurre concretamente con la Policía de la Provincia de Santa Cruz, una Policía centenaria, y chica en cuanto a la cantidad de efectivos con que cuenta (alrededor de 5.000), sus cuadros están formados por personal superior (desde Oficial Ayudante a Comisario General) y personal subalterno (desde Agente hasta Suboficial Mayor), personal masculino y femenino (notándose en estos últimos años una notable cantidad de ingresos que considero acertado).

II.2). Situación actual.

2.a): Distribución del personal y jornada laboral.

Este personal se distribuye en áreas administrativas y en áreas operativas como las Comisarías, Comandos Radioeléctricos, Unidades operativas, etc., dicho esto haré algunas precisiones:

Todo aquel personal que se desempeña en áreas administrativas o burocráticas cumplen una jornada laboral de 6 horas de lunes a viernes, con francos seguro los sábados, domingos y feriados, este personal generalmente trasunta toda su carrera en el mismo sector burocrático, ahora bien, los que ejercen sus funciones en áreas operativas por lo general trabajan 12 horas diarias y continuadas (de 09 a 21 hs. y de 21 a 09 hs.) inclusive los sábados, domingos y feriados, con un sistema denominado de tercios y trabajan de acuerdo a la siguiente modalidad:

1/3 del personal de manera permanente durante una semana en horario de 09 a 21 horas, para luego pasar de noche de 21 a 09 horas día por medio.

Los restantes 2/3 del personal trabaja durante dos semanas en horario nocturno de 21 a 09 horas día por medio.

Se evidencia ya acá de manera clara y precisa, la excesiva cantidad de horas que comprende la jornada de labor (12 horas diurnas diarias), el exceso en las horas nocturnas, y la desproporcionalidad en cuanto a jornada y horas de trabajo entre los que se

desempeñan realizando tareas administrativas en lugares obviamente cerrados, calefaccionados y con las comodidades correspondientes, y los Policías que se desenvuelven en áreas operativas los que tienen que salir al exterior del edificio para realizar las tareas de prevención, intervenir en la represión del delito y faltas asumiendo mayores riesgos, salir a la ruta en ocasiones de accidentes de tránsito, todo ello sin tener en cuenta las lluvias, fuertes vientos, nieves, frío, etc., destacando que para todos ellos (sin discriminar tareas que realizan) cobran el mismo sueldo significando igual monto por riesgo profesional y por dedicación exclusiva, además a la hora de la promoción a la jerarquía inmediata superior (ascensos) tienen el mismo tratamiento.

Este mismo sistema se utiliza por lo general, también para el personal de oficiales con el agravante de que no siempre está garantizada la culminación en tiempo y forma de su jornada laboral, ya que si existen derivaciones de hechos ocurridos durante su horario de servicio, debe quedarse a resolverlo por lo que su salida se torna incierta y de 12 horas de su jornada, a veces se transforma en 18 y hasta en 24 horas de trabajo.

A ello se le suman los recargos de servicios que son frecuentes y afectan a los que se desempeñan en áreas operativas (obviando por lo general a las áreas administrativas), estos recargos se suscitan ante algún acontecimiento de importancia como por ejemplo manifestaciones, cortes de calle, de rutas, reclamo de gremios, llegada de alguna autoridad importante a la que se deba brindar custodia y seguridad, procedimientos de relevancias que son frecuentes como allanamientos, desalojos, etc., e inclusive se aplica el sistema de recargo para cubrir la falta de algún efectivo por razones de salud prolongada. Estos recargos que son horas de trabajo extras a su jornada, no son remunerados ni de alguna manera compensados y se los instrumenta a través de órdenes de servicios que el personal no puede objetar.

Que debido al magro salario que percibe, el agente se ve en la obligación de realizar tareas extras como son los servicios de Policías adicionales que consiste en desarrollar funciones de seguridad habilitadas y que lleva adelante en forma voluntaria y durante su horario de descanso o franco de servicio.

Respecto a la determinación específica de la jornada laboral del trabajador policial, en este caso el de la Policía de Santa Cruz, ni la ley orgánica policial, ni la Ley para el

personal policial hacen alusión concreta; en la primera de ellas sólo se refiere a las atribuciones y deberes del Jefe de Policía:

Ley nro.688 del año 1971, en su Artículo 31: son atribuciones y deberes del Jefe de Policía de la provincia en particular: a) proveer a la organización y control de los servicios de la Institución, en todo el territorio de la provincia; b) proponer al Poder ejecutivo provincial los nombramientos, ascensos y bajas del personal policial y civil de la policía. (17).

En cambio en la segunda ley, si bien menciona los DERECHOS ESENCIALES, tampoco hace una regulación de los horarios y jornadas de labor:

Ley nro. 746 14/03/1972, Artículo 34: son **DERECHOS ESENCIALES para el personal policial en actividad**: a) la propiedad del grado y el uso del título correspondiente, b) el destino inherente a cada jerarquía, especialidad y escalafón; c) el cargo correspondiente a la jerarquía alcanzada y a las aptitudes demostradas en los distintos aspectos de la función policial; d) el uso del uniforme, insignias, atributos y distintivos propios del grado, antigüedad, especialidad y función, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes; e) los honores policiales que para el grado y cargo correspondan, de acuerdo con las normas reglamentarias que rigen el Ceremonial Policial; f) la percepción de los sueldos, suplementos y demás asignaciones, que las disposiciones legales determinan para cada uno, grado y situación; g) la asistencia médica gratuita y la provisión de los medicamentos necesarios a cargo del Estado, hasta la total curación de lesiones o enfermedades contraídas durante, o con motivo de actos propios del servicio; h) el desarrollo de sus aptitudes intelectuales y físicas, mediante la asistencia a cursos extra policiales; estudios regulares en establecimientos oficiales o privados de cultura general o formación profesional; práctica de deportes y

17. Ley nro. 688 de la provincia de Santa Cruz promulgada el 17 de marzo de 1.971.

otras actividades análogas, siempre que su concurrencia no dificulte su prestación normal de servicios exigibles por su grado y destino, y los gastos consecuentes sean atendidos por el interesado; i) **la presentación de recursos y/o reclamos conforme se reglamente;** j) la defensa letrada a cargo del Estado en los juicios penales o acciones civiles que se le inicien por particulares, con motivo de actos o procedimientos del servicio, o motivados por éste; k) el uso de una licencia anual ordinaria y de las que les correspondiere por enfermedad y/o causas extraordinarias o excepcionales, previstas en la reglamentación y conforme a sus prescripciones; l) los ascensos que le correspondiere, conforme a las normas de la reglamentación correspondiente; m) los cambios de destino, que no causen perjuicio, al servicio solicitado, para adquirir nuevas experiencias policiales, tendientes al perfeccionamiento profesional; n) la notificación escrita de las causas que dieran lugar a la negación de ascensos, uso de licencias reglamentarias u otros derechos determinados por esta ley y los reglamentos vigentes; ñ) el servicio asistencial para sí y los familiares a cargo conforme a las normas legales vigentes; o) la percepción del haber de retiro para sí y la pensión policial para sus deudos conforme a las disposiciones legales en vigencia; p) las honras fúnebres que, para el grado y cargo determine la reglamentación correspondiente. (18).

La legislación policial en este sentido no determina concretamente a cuántas horas corresponde la jornada laboral para el trabajador policial, de lo que surge obviamente que dicha jornada no debe exceder las ocho horas y si ello ocurre debe abonársele la cantidad de horas extras que lleve a cabo.

De tal manera entonces que la Jefatura de Policía discrecionalmente determina la forma y duración de la jornada laboral, instrumentándola a través de diversos recursos como órdenes de servicios, directivas escritas e inclusive los conductores de las Unidades las interpretan y aplican según su criterio atentando contra la uniformidad de su aplicación y sobre todo atentando contra las disposiciones constitucionales de la nación y de la Pro-

18. Ley nro. 746 de la legislatura de la provincia de Santa Cruz sancionada y promulgada el 14/03/1.972.-

vincia de Santa Cruz concretamente.

Este sistema de jornadas laborales en donde los trabajadores policiales realizan un horario desmedido en cuanto a su cumplimiento e incierto en cuanto a su culminación, ubica al trabajador primero en una situación de cansancio lo cual no le permite cumplir con su tarea principal de seguridad en óptimas condiciones por falta de descanso y de lucidez para su desenvolvimiento, llevándolo a un estado de peligro aún mayor. No le permite además el merecido disfrute familiar, ni la planificación de actividades recreativas durante sus horarios de ocio, no puede por ejemplo comprometerse con asistir a los actos escolares de sus hijos, a reuniones familiares y/o de sus amistades ya que o se encuentra realizando horas extras adicionales, o aún no ha salido de su servicio, o bien se halla descansando. Esto también trae consecuencias colaterales como violencia intrafamiliar, violencia de género, infidelidades, etc., etc., ya que el Policía que tampoco cuenta con asistencia y contención psicológica, por lo general durante su franco (muy limitado por las razones ya expuestas) se halla en un estado de irritación y de exasperación pretendiendo únicamente DESCANSO sin darle importancia a otras cuestiones relevantes a nivel familiar como por ejemplo acompañar el crecimiento de sus hijos, escucharlos, guiarlos, disfrutarlos.

Es interesante ilustrar:

Estoy convencido que, por una cuestión tal vez de “tradición” o “vicio”, para no caer en la exageración de afirmar que se trata de una especie de autoritarismo, dado su carácter verticalista de la Institución, se fue repitiendo y reproduciendo esta “subcultura policial”, hacia dentro de las mismas. Esto impidió que se ejerciera reclamo alguno por parte de los miembros funcionarios, convencidos quizás de que cualquier reclamo que hicieran no iba a ser bien recibido o aceptado por sus superiores, pues subsiste una idea generalizada de que aquel que reclama un derecho es calificado como “revoltoso”, “díscolo”, para ser suave, pues otras veces directamente es calificado de “subversivo” o “insubordinado”. En el supuesto caso de que alguna vez se hayan practicado tales justos reclamos y canalizados conforme lo establecen las vías jerárquicas, nunca han sido satisfechas, hacia dentro de

las Instituciones Policiales y de Seguridad, como tampoco han sido considerados por los decisores políticos.

NERIZ ALBERTO HERNANDEZ (25/07/09). Jornada laboral policial – Recuperado el 02 de junio de 2.017.

[Http://www.Nerizconseguridad.blogspot.com.ar/2009/](http://www.Nerizconseguridad.blogspot.com.ar/2009/)

Menciono acá disposiciones constitucionales relevantes que debieran tenerse en cuenta, tales como:

Constitución de la Nación Argentina, Artículo 14 bis: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea...” (19).

Constitución de la Provincia de Santa Cruz, Artículo 9: Toda norma legal o administrativa deberá sujetarse al principio de igualdad civil y a los derechos y deberes de solidaridad humana y asegurar el goce de la libertad personal, el trabajo, la propiedad y la honra. Nadie puede ser privado de esos derechos sino mediante sentencia firme fundada en ley, aplicada por juez competente. (20).

Constitución Provincia de Santa Cruz, Artículo 10: Queda prohibida toda forma de explotación de las personas, que atente contra la dignidad humana. (21).

Referido al trabajo nocturno y a la cantidad de hora nocturna, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresa:

19. Constitución de la Nación Argentina, incluida Reforma del año 1.994.-

20. Constitución de la Provincia de Santa Cruz.-

21. Constitución de la Provincia de Santa Cruz.-

I. Disposiciones Generales: a los efectos de la presente Recomendación: a) la expresión “trabajo nocturno” designa todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos 7 horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las 5 de la mañana...” (22).

Por último considero sumamente importante mencionar lo que referido a los límites máximos de duración de la jornada que establece el Decreto nro. 16115/33:

Artículo 13: Los reglamentos especiales que se dicten para cada actividad específica determinarán las excepciones permanentes y temporarias que permite el artículo 4 de la ley 11.544 y fijarán los límites máximos de prolongación de la jornada. En ningún caso el número de horas suplementarias autorizadas, podrá ser superior a tres (3) horas por día, cuarenta y ocho (48) horas mensuales y trescientas veinte horas anuales (320), sin perjuicio de la aplicación de las previsiones legales relativas a -- y feriados. Las disposiciones de este artículo no son aplicables al personal de la administración pública nacional comprendida en el decreto 1343/74. (23).

2. b): Lugar donde presta servicio.

El lugar donde desempeña su labor, es también un aspecto relevante que debe tenerse en cuenta. No siempre estos lugares son los acordes ya que esos espacios destinados para el personal de servicio, son reducidos o no cuentan con los elementos necesarios que posibiliten un buen descanso durante los momentos libres disponibles, falta de asientos o sillones adecuados, de cocina o buffet, de utensilios, de los baños suficientes y adecuados ya que debido a la importante incorporación de personal femenino se ha llegado al extremo (por falta de previsión) de que los baños sean compartidos tanto por el personal femenino como por el masculino. Lo que impide la privacidad de ambos y el consecuente peligro de contraer enfermedades evitables.

22. OIT 77 Reunión realizada en Ginebra por el Consejo de Administración el 06/06/1990.-

23. Decreto nro. 16.115 Reglamentario de la Ley 11.544 dictada por el PEN el 28 de enero de 1.933.

Renglón aparte merece la situación delicada por la que debe atravesar el personal femenino en situación de embarazo que no cuenta (su lugar de trabajo) definitivamente con las condiciones mínimas de seguridad y de higiene para desenvolverse durante su período apto laboral.

Obviamente esta cuestión tiene mayor o menor incidencia, de acuerdo al lugar donde le toque prestar servicio, esto es: Oficinas administrativas o unidades operativas como Comisarías, Subcomisarias, Puestos o Destacamentos.

2. c): Capacitación.

La capacitación es otro aspecto relevante que tiene gran influencia en la formación y luego desenvolvimiento del agente policial, existe justamente en el organigrama de la Policía de la Provincia de Santa Cruz la denominada Dirección de Capacitación Profesional que se ocupa de los exámenes de ingreso a la Institución, de los cursos de adiestramientos y de los cursos obligatorios que habilita el ascenso al grado inmediato superior.

En lo que hace al curso de ingreso a la Repartición (examen intelectual, aptitud psicofísica), es ordenado por la Jefatura de Policía y la Dirección de Capacitación Profesional organiza, controla y da el visto bueno correspondiente; pero ocurre que no siempre el ingreso es estricto ya que muchas veces ingresan personas que no cumplen con ninguno de estos requisitos, o con algunos de ellos; en otras ocasiones las personas que habiendo pasado por el test psicológico tuvieron como resultado NO APTO, pero a la postre ingresan igualmente ya que se les “hace el favor” del ingreso por resultar pariente, amigo o conocido de quién tiene la potestad de otorgar el APTO, esto genera un gran problema a nivel institucional y graves consecuencias a la comunidad ya que se da el alta y se dota de arma de fuego reglamentaria a una persona no habilitada y no apta que en cualquier momento puede generar graves incidentes perfectamente evitables. Esto ocurre, entre otras cosas, porque no existe un cuerpo colegiado que se ocupe meticulosamente de estos menesteres, la realidad es que por lo general una sola persona tiene el poder de decisión y no existe participación de ningún personal superior o subalterno que pueda ejercer controles cruzados que serían muy saludables. En este sentido y para ilustrar lo hasta acá afirmado, mencionaré una nota publicada en uno de los diarios más importantes

de esta Provincia en donde el Licenciado en Psicología DIEGO GAITAN, Secretario del Colegio Profesional de Psicólogos de la Provincia de Santa Cruz decía entre otras cosas:

Yo me acuerdo, no hace mucho salió que en El Calafate gran parte de los aspirantes no habían dado el apto psicológico, sin embargo, la cúpula policial le exigía a los psicólogos que le den el apto a más agentes porque tenían capacidad de formar más y los psicólogos que trabajan en la fuerza decían que no.

Nota: ALERTAN SOBRE NO APTOS PSICOLOGICOS EN LA POLICIA
Diario Tiempo Sur, 20-10-2014. Recuperado el 02/06/2017.

<http://www.tiemposur.com.ar/nota/77629-alertan-sobre-no-aptos-psicologicos-en-la-policia>.

Respecto a los Cursos disponibles de Capacitación que se llevan a cabo dentro y fuera de la Provincia e inclusive en el exterior del país, denota la falta de criterio uniforme de merecimiento y posterior otorgamiento ya que, otra vez, debo decir que muchas veces se designa por una cuestión de acercamiento o amiguismo, en donde el personal interesado no puede participar ni reclamar ya que si lo hace por lo general no tiene eco y reclamos colectivos no puede interponerse por cuestiones reglamentarias sancionadas como faltas graves que ya las he descripto anteriormente.

Esta situación comprende también a los choferes de los vehículos policiales que deberían tener una capacitación y preparación especial y constante, pero ello no ocurre.

Renglón aparte merece todo aquello referido a la formación del futuro oficial durante su período de cadete, los que a veces son sometidos a un exceso de rigor físico (que nada tiene que ver con la necesaria preparación física) y a cuestiones indeseables que no hacen más que nutrirlo de toda una carga negativa, con deseos revanchas y de venganza, que al momento de su egreso lo descargan contra la sociedad.

2.d): Equipamiento.

Todo trabajador policial debe contar con absolutamente todos los equipamientos para su resguardo personal y de su seguridad durante la prestación de su actividad, y además debe contar con la capacitación suficiente para un correcto desempeño de sus funciones.

Un problema recurrente es la falta del arma reglamentaria para cada uno de los efectivos, por lo que aún hoy existe personal que sale a realizar su trabajo de prevención con tan solo las denominadas tonfas (bastones de goma) y, tan peligroso como la falta de armamento, es sin dudas, la entrega del arma a aquel personal que no está apto para su portación y uso adecuado, ocurre que por ahí se dota de arma a efectivos que, o bien no están aun capacitados o que no han superado los test psicológicos respectivos. Ello lamentablemente ha significado un porcentaje elevado de suicidios de los efectivos policiales que han utilizado sus propias armas para auto flagelarse, y lo que es peor ha significado la muerte de familiares en manos del efectivo y su posterior suicidio.

A continuación adjunto planilla actualizada al 12 del mes de mayo del año 2.016, donde se ilustra detalladamente los suicidios del personal de la Policía de Santa Cruz tomados desde el año 1.990, que publicara oportunamente el Consejo del Salario Policial. Siendo además interesante resaltar el artículo allí publicado bajo la denominación “El suicidio en la Policía de Santa Cruz” que entre otros conceptos expresa:

La profesión de Policía está directamente relacionada con el estrés, debido al roce continuo que su función implica en relación con la sociedad. Por ello es una profesión estresante de por sí. El Policía desarrolla su labor en un entorno conflictivo, en el límite de la marginalidad y la criminalidad. Su herramienta habitual de trabajo –la defensa y el arma- tiene un riesgo genérico que se añade como factor de estrés.

Fecha	Jerarquía	Apellido	Nombre/s	Localidad de Servicio	Medio
1990	Cabo	Suarez		Río Gallegos	c/arma provista
1991	Agente	Villarroel		Río Gallegos	c/arma provista
1998	Cabo 1º	Ponce		Río Gallegos	c/arma provista

2001	Sargento 1º	Cárcamo	Carlos	Perito Moreno	c/arma provista
04/08/2001	Oficial Ayudante	Cayo	Ramón Miguel	El Calafate	Ahorcamiento
2003	Cabo	Correa	Gustavo	Lago Posadas	c/arma
2004	Sargento 1º	Arias		Río Gallegos	c/arma provista
24/02/2004	Sargento	Gelos	Eduviges Edith	Pto. San Julián	c/arma provista
23/12/2004	Oficial Ayudante	Vera	Carolina	Piedra Buena	c/arma provista
2005	Cabo 1º	González	Silvio	Perito Moreno	
15/08/2005	Oficial Ayudante	Chocobar	Sergio	Las Heras	c/arma provista
03/08/2006	Oficial Subinspector	Orellano	Mario	Caleta Olivia	c/arma provista
01/09/2007	Agente	Ruarte	Damián Alberto	Gob. Gregores	c/arma provista
11/05/2009	Sargento 1º	Millape	Rodolfo	Río Gallegos	Ahorcamiento
14/08/2009	Agente	Gallardo	Darío Moisés	Río Gallegos	c/arma provista
29/03/2011	Agente	Sosa	Pablo Enrique	Río Gallegos	c/arma provista
30/06/2011	Oficial	Contreras	Víctor	Río Gallegos	c/arma provista
02/08/2011	Agente	Benítez	Alejandro	El Calafate	c/arma provista
04/10/2011	Agente	Juárez	Humberto A.	El Calafate	c/arma provista
01/01/2012	Agente	Ontiveros	Orlando Pablo	Cañadón Seco	c/arma provista
28/03/2012	Agente	Guanco	Jonathan Guillermo	Caleta Olivia	c/arma provista
27/01/2013	Sargento 1º	Márquez	Miguel	Caleta Olivia	c/arma provista
29/03/2013	Oficial	Iglesias	Gustavo Exequiel	Río Gallegos	Ahorcamiento
26/01/2014	Oficial Ayudante	Espinoza	Lorenzo Antonio	Río Gallegos	Ahorcamiento
12/02/2014	Comisario	Vivar	Carlos Alberto	Piedra Buena	c/arma provista
13/04/2014	Cabo	Leguizamón	Héctor Mauricio	Pico Truncado	c/arma provista
04/08/2014	Agente	Romero	Juan Manuel	Caleta Olivia	c/arma provista
13/01/2015	Agente	González	Diego	Río Gallegos	Cae al vacío
01/11/2015	Agente	Vera	Mariano	El Turbio Viejo	c/arma provista
29/04/2016	Cabo 1º	Gelves	Cristian Miguel	Río Gallegos	Ahorcamiento
12/05/2016	Oficial Ayudante	Morales	Carlos Daniel	Pto San Julián	c/arma provista

Fuente: Consejodelsalariopolicia.blogspot.com.ar/2015/04/el-suicidio-en-la-policia-de-santa-cruz.html

Otro de los inconvenientes que ocurre muy a menudo es que, si bien estos trabajadores son provistos de sus armamentos respectivos, por lo general no se les otorga en forma periódica y suficiente las municiones correspondientes para su uso y práctica, razón por la cual, munición que usa debe reponerla de su peculio; tampoco se los exige y capacita con la

periodicidad necesaria para el uso del arma y la práctica de tiro existiendo por ejemplo policías que luego de su ingreso no han hecho nunca práctica de tiro en toda su carrera, significando un grave peligro para la sociedad y para el efectivo mismo cuando eventualmente deba intervenir con su arma. La no provisión periódica de las municiones es tan elocuente que algunos de los trabajadores policiales de mayor antigüedad tienen hoy la misma munición que se le ha provisto al momento de su ingreso a la Institución, parece un chiste pero es una realidad; ocurre que, por suerte nunca han tenido que actuar haciendo uso de su arma y tampoco han realizado ni siquiera una práctica de tiro, por lo que la munición que hoy porta está vencida y resulta obsoleta.

El chaleco balístico es otro de los elementos esenciales para la seguridad del trabajador policial, lamentablemente no todos tienen su chaleco individual, hay quienes deben compartir con compañeros de otros turnos lo que implica riesgo de transmisión de enfermedades; otros poseen sus chalecos pero ya con fecha vencida (este vital elemento posee un tiempo de vida útil a cuyo vencimiento se torna obsoleto) reduce su nivel de protección y de seguridad.

Tampoco cuentan con equipos de comunicaciones portátiles acorde a la tarea que desarrollan por lo que se ha llegado hasta el nivel de lo ridículo, en donde estos trabajadores deben recurrir al uso de silbatos con sonidos en código para alertar determinadas situaciones de riesgo o solicitud de apoyo.

Uniformes: la Institución en forma obligatoria debe dotar a su personal de los uniformes tanto para el uso diario como para el uso en ocasión de galas, lamentablemente esto tampoco ocurre con la periodicidad necesaria, por ello cada efectivo debe procurarse desde su peculio, recurriendo además a cuantas empresas o comercios de uniformes estén dando vueltas y ofrezcan mejores costos, lo que justamente hacen que atenten contra la pretendida “uniformidad” en donde todos usan de distintos tipos, y colores más fuertes o más tenues ya que no se les puede exigir que cumplan con rigurosidad con lo que no se les cumple; pero más importante aún es que provocan gastos extras a su tan escaso recurso económico.

2.e): Remuneración.

En principio debo destacar que tanto el personal que se desenvuelve en áreas administrativas como aquel que lo hace en las unidades operativas que detallara

anteriormente, perciben una remuneración exactamente igual; para ambos opera de la misma manera el pago por riesgo profesional y dedicación exclusiva (vale lo mismo trabajar de lunes a viernes 6 horas, que 12 horas sin discriminación de días ni feriados y realizar tareas más riesgosas). Ningún efectivo tiene posibilidad de intervenir en la fijación y reclamación de su salario, es más, si bien es cierto que cada uno debe esmerarse en conocer y aprender cómo se integra su salario, de parte de la Institución nadie se ocupa de ello. En definitiva, el Policía cobra lo que cobra por disposición de otro y no tiene derecho a quejarse, acá se aplica la tan mentada frase “si no te gusta te vas”. No se cumple con el principio constitucional establecido en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional que habla sobre la “retribución justa”, “igual remuneración por igual tarea”.

2.f): Cumplimiento de órdenes. Sanciones disciplinarias.

Tratándose de una organización verticalista, lo cual evidentemente debe ser así para asegurarse el cumplimiento de tan importante función, en numerosas ocasiones esta situación se desnaturaliza por cuanto el superior da órdenes al subalterno traspasando los límites de la legalidad o de la ética, que si bien el destinatario de dichas ordenes tiene la potestad de acatarla o no de acuerdo a la licitud y procedencia de las mismas, generalmente la acata a sabiendas de su irregularidad, pero que lo hace ya que entiende que no tiene chance de una protesta o negación sin consecuencias para él, tenemos así un amplio espectro de abusos que van por ejemplo: desde los mandados para compra de cigarrillos, compras en supermercados, traslados de los hijos de los jefes a las escuelas en vehículos oficiales donde el agente es el chofer, hasta carga de combustibles de la partida oficial, a vehículos particulares, etc., etc., todas estas cuestiones que evidentemente van minando la voluntad del subalterno y que lo debe soportar ya que entiende no tiene posibilidades de éxito en las quejas o reclamos en razón de que por lo general lo debe interponer ante el mismo superior infractor y éste lo resuelve. Esto afecta notablemente en la salud física y psíquica del trabajador policial.

El desenvolvimiento del personal policial, en lo que hace a faltas, está reglada por el Reglamento del Régimen Disciplinario Policial que establece como sanciones: apercibimiento verbal, apercibimiento escrito, arresto, cesantía o exoneración.

El Régimen disciplinario que se aplica en mi provincia (Decreto nro. 2091 del poder ejecutivo de la Provincia de Santa Cruz, data del 20 de octubre de 1.972) fue dictada durante la Dictadura Militar por el entonces gobernador militar FERNANDO DIEGO GARCIA posee disposiciones que son realmente llamativas, abusivas y contrarias a derecho, por ejemplo transcribo una parte interesante del RRDP:

Decreto nro. 2091/72, Artículo 10: las faltas graves se reprimen con **arresto mayor a treinta días**, suspensión de quince días, cesantía o exoneración. (24).

Debo aclarar que el ARRESTO consiste lisa y llanamente en una privación de la libertad del trabajador policial ya que se trata por lo general del alojamiento del sancionado en un lugar distinto al lugar donde presta funciones (se utiliza normalmente las Unidades de Bomberos) por un período mayor a 30 días, se lo separa del ámbito familiar y social para enviarlo bajo custodia a cumplir una SANCION disciplinaria por una FALTA cometida; esta situación es a todas luces violatoria de los derechos fundamentales ya que nadie puede ser privado de su libertad sin una determinación judicial debidamente fundamentada y con proceso previo;

Artículo 18 Constitución Nacional: Ningún habitante de la nación puede ser penado sin juicio previo fundado en ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por ley antes del hecho de la causa. Nadie puede ser obligado a declarar contra sí mismo; **ni arrestado sino en virtud de orden escrita de autoridad competente.** (25).

Esta determinación de arresto que decide una autoridad administrativa, como es el Jefe de una dependencia policial, se contrapone abiertamente con los preceptos constitucionales mencionados, más aún la corriente doctrinaria en materia penal que sugiere la libertad del imputado/procesado hasta la sentencia definitiva, salvo que exista peligro de fuga o riesgo de entorpecer la investigación en desarrollo, entonces menos aún puede privarse de la libertad (mediante arrestos disfrazados de disciplinarios) ante la comisión de una falta meramente administrativa. Menciono entonces antecedente doctrinario como:

24. Decreto nro. 2091 dictada por el gobernador militar de la provincia de Santa Cruz, el 20/10/1972.-

25. Artículo 18 Constitución de la Nación Argentina, incluida reforma del año 1.994.-

“...Lo cierto es que en nuestro régimen nacional se ha consagrado al encarcelamiento preventivo como medida cautelar con exclusivo fin procesal, y el derecho de permanecer en libertad durante la tramitación del proceso penal, sólo puede ceder en casos excepcionales...”

DARIO O. BONANNO (Octubre 2008). PRINCIPIO DE INOCENCIA Y LIBERTAD AMBULATORIA EN EL PROCESO PENAL ACTUAL. Recuperado 02 de junio de 2017. www.sajj.jusgov.ar id SAJJ: DACF080084

De nuevo aclaro que obviamente existen instancias recursivas e inclusive abiertos los canales judiciales a los que se puede acudir, pero que el trabajador policial no los utiliza muchas veces por desconocimiento y otras muchas por temor a represalias, persecuciones o expulsión.

Estas descripciones parecieran simple catarsis o quejas inconducentes realizadas por quién lleva adelante el presente Trabajo, pero que en realidad, como conocedor en persona de estas problemáticas, las expone como aporte importante desnudando las realidades por las que atraviesa el trabajador policial y con el convencimiento de la existencia de caminos transitables que posibilitarán soluciones a estas cuestiones de abusos, desconsideraciones, maltratos e insensibilidades que tienen que ver con la cuestión laboral-policial en su sentido más amplio y que convergen en problemáticas jurídicas de relevancia que deben resolverse definitivamente.

Ahondando, mencionaré algunos antecedentes normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que refuerzan la problemática abordada:

Normativos:

Artículo 14bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: **condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso** y vacaciones pagados; **retribución justa;** salario mínimo, vital y móvil; **igual remuneración por igual tarea...**” (26).

26. Constitución de la Nación Argentina incluida reforma de 1.994.-

Verdaderamente este artículo de nuestra carta magna sintetiza todo lo expuesto en forma precedente, debiendo ser fuente de inspiración y de aplicación por parte de los organismos policiales del país.

Artículo 63: El convenio colectivo, realizado libremente por las partes interesadas, regirá el régimen de las condiciones de trabajo, no pudiendo la Provincia intervenir sino por intermedio del Departamento Provincial del Trabajo, en caso de desacuerdo o conflicto irremediable. (27).

Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su parte pertinente establece:

Artículo 23: 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (28).

Convención Americana sobre Derechos Humanos:

Artículo 5: Derecho a la integridad personal. 1) Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. (29).

Artículo 16. Libertad de Asociación. 1) Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, **laborales**, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole. (30).

27. Constitución de la Provincia de Santa Cruz.-

28. Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1.948.

29. Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en San José de Costa Rica el 22/11/1969, en la Confederación Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Entró en vigor el 18/07/1978.

30. Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en San José de Costa Rica el 22/11/1969, en la Confederación Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Entró en vigor el 18/07/1978.

Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. (31).

Artículo 9: 1) 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. (32).

Respecto a los antecedentes doctrinarios aporoto:

La dignidad del trabajador: Conclusión: Bajo la consigna de analizar el respeto por la Dignidad del trabajador, hemos partido del informe Bialek Massè del año 1904, que propugnaba preocuparse por “la inteligencia, el bienestar y a la alegría sobre todo, del obrero que ejecuta el trabajo”.

Analizamos de qué manera el factor “ser humano” requiere un profundo respeto, tanto del Empleador como del Estado que dicta las normas y controla su cumplimiento. Todo ello no es una consideración deletérea, propia sólo del plano filosófico o metafísico, sino que se traduce en normas concretas, contenidas primero en pequeños indicios o conceptos en la Constitución de 1853, luego ampliados en el texto de 1957, el artículo 68 de la L.C.T., los tratados internacionales, y por último la misma Constitución Nacional, que los hace suyos mediante el art. 75 Inc. 22 con la reforma de 1994.

Adela ALVAREZ DEL VISO. LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR: CONCEPCION Y CASUISTICA. (26/03/08). Recuperado 02/06/2017:

http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf110169-perez_del_viso-dignidad_trabajador_concepcion_casuistica.htm

31. Convenio 87. San Francisco, 31ª reunión CIT (9 de julio de 1948) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

32. Convenio 87. San Francisco, 31ª reunión CIT (9 de julio de 1948) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Los derechos del empleado público en la ley. Marco de regulación del empleo público nacional. El artículo 16 de la ley 25164 enumera los derechos que corresponden al empleado público. Esta enumeración no es taxativa ya que el mismo artículo así lo aclara, y también el artículo 1 de la mencionada norma establece que son un piso mínimo irrenunciable para el trabajador, pero nada obsta a que estos sean ampliados en convenios colectivos de trabajo firmados dentro del marco de la ley 24.185. Los derechos allí contenidos son a la estabilidad; a la retribución justa por los servicios integrándole los adicionales que correspondan en cada caso; a la igualdad de oportunidades para hacer carrera dentro de la Administración Pública; a ser capacitado de forma permanente; a la libre afiliación sindical y firmar convenios colectivos de trabajo; a que se le reconozcan las licencias, justificaciones y franquicias; a acceder a las indemnizaciones, compensaciones y subsidios que le correspondan; a recibir asistencia social para sí y para su familia; a interponer los recursos que estime necesarios; a acceder a la jubilación o retiro; a renunciar; a la higiene y la seguridad en el trabajo; a participar, a través de los organismos sindicales, en los sistemas de calificaciones y de disciplina que se hayan fijado en los convenios colectivos de trabajo.

Emilio José DOMINGUEZ. Los derechos del empleado público en la República Argentina, ¿Una mera enunciación formal o un auténtico sistema de protección? Recuperado el 02 de junio de 2017.

<https://es.scribd.com/doc/45881119/Los-derechos-del-Empleado-Publico-Emilio-Dominguez>

Jurisprudenciales:

Violencia laboral. Formas de maltrato. La violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en

el ámbito laboral por las parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restrinjan la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora...”

CNAT Sala I . “V.P., M.A. c/Teletech Argentina S.A. S/Despido”. Expte. N° 9148/2010 Sent. Def. N° 87.370 del 13/02/2012.

www.pjn.gov.ar/Publicaciones/00006/00065690.Pdf

Violencia laboral. Stress. El stress solo es destructivo si es excesivo, por lo que el stress profesional generado por presiones e invasiones múltiples y repetitivas puede desgastar a una persona e incluso conducirla hasta un burnout, es decir, hasta una “depresión por agotamiento”. Si a ello se adicionan situaciones de maltrato y hostilidad por parte de otra persona dentro del mismo ambiente que se trate de un superior jerárquico, las consecuencias para la salud devendrán mucho más grave generando un serio deterioro en la salud.

CNAT, Sala I, “C., A.F. c/Casa Hutton SA s/Mobbing” Expte. N° 2.586/2011 Sent. Def. N° 88.266 del 21/11/2012.

www.pjn.gov.ar/Publicaciones/00006/00065690.Pdf

Conclusión parcial:

Tras el análisis realizado en este Capítulo en base a todos los aportes allí establecidos, concluyo que:

El trabajador policial en gran parte del país, y especialmente en la Provincia de Santa Cruz, actualmente atraviesa por situaciones verdaderamente llamativas en cuanto a la cantidad y magnitud de derechos a los que no puede acceder por distintas circunstancias, considerando como una de las más importantes, la privación del derecho al reclamo colectivo, ya que sus leyes orgánicas, reglamentos o estatutos no sólo impiden el reclamo colectivo sino que más aún, las encuadran como faltas graves sancionadas inclusive con expulsión por cesantía o exoneración.

Obviamente, vedada la posibilidad de reclamo colectivo, pierde visibilidad, importancia y magnitud todas aquellas cuestiones que tienen que ver con derechos del trabajador policial y su ámbito laboral: remuneración adecuada, dignidad y trato igualitario, condiciones dignas de labor, ambiente laboral sano, jornada limitada, descanso adecuado y equipamiento necesario para su función, entre otros.

Resulta verdaderamente llamativo y de gravedad, el hecho de que los trabajadores policiales no puedan reclamar en conjunto situaciones claras de violación a los derechos esenciales de manda constitucional que afectan a la totalidad, transformando en ineficaces aquellos reclamos individuales (que no obstante afectan al colectivo) ya que no tiene la misma fuerza que un reclamo colectivo.

Surgen entonces los interrogantes: los derechos y garantías del orden laboral establecidos en nuestra Constitución Nacional, en los Tratados Internacionales y en las normativas positivas, para los trabajadores policiales ¿son meras enunciaciones o tienen aplicación práctica?, ¿quién o quienes se ocupan de que se hagan efectivo los derechos de referencia?, ¿cuál es el camino a seguir ante la imposibilidad de la reclamación colectiva? O, ¿el trabajador policial goza de los mismos derechos que el resto de los trabajadores?

Definitivamente, a todas luces queda evidenciado que el trabajador policial se halla actualmente desempeñando su actividad en condiciones muy precarias en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales esenciales que los resume el artículo 14bis de nuestra Constitución Nacional y los tratados internacionales como la OIT en los Convenios respectivos.

La situación es realmente grave, entiendo que puede ser mayor de lo que uno se imagina, ya no se trata una cuestión solamente del orden salarial, sino que abarca un amplio espectro violatorio de derechos fundamentales que desde mi punto de vista debe ser analizado y atendido convenientemente, lo que motiva aún más el seguimiento y avance de esta problemática.

Capítulo III

Trabajador Policial:

¿Derecho de Huelga?,

¿Negociación colectiva?

Introducción.

En este tercer capítulo, me ocuparé de dos cuestiones centrales y básicas que, a mi entender, tienen suma relevancia en la equiparación de fuerzas entre la patronal (en este caso los estados provinciales y el nacional) y los trabajadores policiales. Me refiero precisamente al derecho de HUELGA y al derecho del RECLAMO COLECTIVO o NEGOCIACION COLECTIVA que son objeto de amparo constitucional.

Digo equiparación de fuerzas, por cuanto el Estado actúa con todo su poderío, con toda su estructura, su organización y recursos que no son pocos; en cambio, el trabajador policial que resulta el más débil en la relación trabajador-empleador, necesariamente debe, para que surta efecto sus reclamos, actuar de manera colectiva y con presiones lógicas y legales establecidas normativamente, para contrarrestar el poderío de la patronal, siendo para estos casos fundamental el uso de estas dos herramientas antes mencionadas.

Concretamente, hago hincapié en que tanto el derecho de HUELGA y de NEGOCIACION COLECTIVA en el orden laboral, están perfectamente determinadas por nuestra Constitución Nacional, específicamente en el artículo 14 bis.

Además, intentaré despejar el interrogante: ¿es posible la negociación colectiva sin huelga?, ¿es compatible derecho de huelga con el servicio público esencial de seguridad que presta el trabajador policial?

III.1) HUELGA.

1.a)- DEFINICION:

Se entiende por **huelga** a toda abstención o abandono colectivo, temporal y simultáneo del trabajo, concertada por un grupo de trabajadores para secundar la reclamación planteada a uno o varios empleadores con fines profesionales. (Diccionario Jurídico – Consultor Magno – Mabel Goldstein – Edición 2008).

“... e) La huelga es un procedimiento de coacción que se ejerce mediante la cesación en el trabajo, con el fin de obtener determinados beneficios económicos, políticos o jurídicos...” (MERIENHOF, TRATADO DE DERCHO ADMINISTRATIVO TOMO III-B., 1977, p.150).

1.b)- Legislación.

El derecho de huelga está permitido en todo el ámbito de nuestra nación y en nuestro ordenamiento jurídico, actualmente es ampliamente utilizado por las distintas organizaciones sindicales (docentes, ferroviarios, judiciales, etc.) en sus luchas por reivindicaciones laborales y salariales; está garantizado a través del artículo 14 bis de nuestra Constitución (33) donde entre otros conceptos establece de manera clara y precisa “**el derecho de huelga**” en su segundo párrafo. De igual manera este derecho está plasmado en las constituciones provinciales respectivas como es el caso de la Provincia de Santa Cruz que “Reconoce y respeta **el derecho de huelga**...” Artículo 62 (34), o como el caso de la Provincia de Córdoba que en el Capítulo Segundo – Derechos Sociales, entre los derechos del trabajador establece: “...Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y **el derecho de huelga**”, Artículo 23 Inciso 11 de la Constitución Provincial (35).

Los Tratados Internacionales también abogan por el derecho de huelga, así lo expresa por ejemplo el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Artículo 8 inciso 1d): El derecho de huelga debe ser ejercido de conformidad con las leyes de cada país. (36).

33. Constitución de la Nación Argentina de 1.853 incluida Reforma del Año 1.994.

34. Constitución de la Provincia de Santa Cruz.

35. Constitución de la Provincia de Córdoba.

36. Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales suscripto en la Ciudad de Nueva York 19/12/66.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 22 inciso 3. (37).

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 8 inciso 2. (38).

Por último deseo destacar lo que establece el ordenamiento jurídico de nuestro país, referido a que las asociaciones sindicales tienen el derecho de huelga, me refiero concretamente a la ley de Asociaciones Sindicales artículo 5ª inciso d). (39).

En definitiva, tanto la normativa nacional como los tratados internacionales que tienen jerarquía constitucional promueven y aprueban este derecho de huelga. Evidentemente esta vía de coacción tiene muchas bondades, a tal punto que ha merecido tratamiento en los principales organismos internacionales a las que ha adherido nuestro país. Se trata de una gran herramienta de uso legal que está a disposición fundamentalmente de los trabajadores, que los ayuda a posibilitar el logro de sus objetivos canalizados a través de reclamaciones referente a salario digno y condiciones laborales adecuadas, entre otros aspectos.

1.c)- Procedencia.

Ahora bien, este derecho de huelga no es un derecho absoluto ya que como es obvio, puede ser limitado o restringido en tanto y en cuanto colisionen con otros derechos fundamentales como lo son los enmarcados dentro de la protección de los derechos humanos comprometidos en el campo de la seguridad ciudadana; que además estas limitaciones o restricciones **deben ser establecidas a través de leyes respectivas** que así lo determinen. En tal sentido es importante reseñar lo establecido en el artículo 8 inciso 1d) e inciso 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ya mencionados, donde se ilustra que el derecho de huelga debe ser ejercido de conformidad con las leyes de cada país, y: “El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del estado”.

37. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 del 16 de diciembre de 1966.

38. Convenio 87 de la OIT celebrada en San Francisco el 17 de junio de 1.948.

39. Ley nro. 23.551 sancionada por el Congreso de la nación Argentina el 23 de marzo de 1.988.-

No existen inconvenientes en su implementación por parte de trabajadores que no ejerzan funciones de servicios esenciales, el gran inconveniente surge cuando se trata de aquellos trabajadores públicos que tienen un empleador especial como es el Estado y sobre todo cuando se trata de cumplimiento de funciones básicas y esenciales como la seguridad pública y ciudadana, no nos olvidemos que los servicios públicos se dividen en esenciales y no esenciales o secundarios, y precisamente los esenciales:

“... Son también esenciales, los servicios públicos de influencia fundamental para la vida comunitaria, al extremo de que sin tales servicios no se concibe el correcto funcionamiento del Estado moderno; ejemplos: defensa nacional, policía de seguridad, instrucción primaria...” (MARIHENOFF, TRATADO DERECHO ADMINISTRATIVO TOMO II, 1.977, p.45).

El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales.

Edgar OSPINA DUQUE, EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO – LA HUELGA – (2011), recuperado 02 de Junio 2017.

<https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/4-la-huelga-el-mc3a1s-importante-instrumento-de-la-negociac3b3n-colectiva.pdf>

En este sentido **es a todas luces incompatible el ejercicio del derecho de huelga con la función de seguridad que el Policía desempeña** ya que, tal cual lo ilustrara en el Capítulo I del presente trabajo, los servicios públicos por naturaleza tienen como características propias: la continuidad, regularidad, uniformidad, generalidad y obligatoriedad. Entonces la realización de esta medida coactiva de huelga necesariamente ocasionará daños y perjuicios de relevancia a la comunidad que se verá privada del derecho constitucional de seguridad pública y ciudadana; afectará fundamentalmente al carácter **continuidad** ya que la prestación respectiva de seguridad se verá interrumpida en

detrimento de la sociedad que entrará en estado de indefensión con las consecuencias gravísimas que ello significa; definitivamente, el servicio esencial de seguridad **no puede dejar de prestarse.**

Pero hay otro carácter que es fundamental o esencial y que, no obstante ello, muy pocos tratadistas hacen referencia concreta al mismo. Me refiero a la **obligatoriedad** de prestar el servicio público por parte de quién esté a cargo de éste. De nada valdría decir que el servicio público debe ser continuo, regular, uniforme y general, si quien debe prestarlo o realizarlo no estuviere obligado a hacerlo.

(MARIENHOFF – Tratado de Derecho Administrativo – Tomo II, 1977, p.21)

Es evidente que el derecho de huelga resulta incompatible con la actividad que desarrolla el trabajador policial, pero también es cierto que a pesar de ello han ocurrido, ocurren y seguramente seguirán ocurriendo (mientras no se arribe a una solución definitiva) medidas de hecho que consisten en la cesación del servicio, toma de edificios públicos y manifestaciones, ejemplo de ello son los acuartelamientos ocurridos en mi provincia (Santa Cruz), en Córdoba, Buenos Aires, Misiones, Chaco, Entre Ríos, etc., lo que ha significado consecuencias negativas relevantes para todos los actores: la Institución Policial traducida en la pérdida del orden, la disciplina y la posibilidad de brindar un adecuado servicio de seguridad; para los reclamantes en razón de las sanciones traducidas en descuentos de haberes por días no trabajados ni justificados, expulsión por cesantía o exoneración y además, entiendo que la realización de estas medidas en principio y de acuerdo a determinados contextos, encuadrarían en faltas de carácter administrativas, pero puede llegar a convertirse en delito cuando asuman los hechos mayor gravedad y ser encuadrados en incumplimiento de los deberes del funcionario público, sedición, entre otros; el Estado ya que a veces se pone en riesgo la propia gobernabilidad; y sobre todo la sociedad que ve vulnerada su seguridad y acceso a este derecho colectivo esencial.

Este derecho de huelga inadmisibles para los trabajadores policiales, no significa que los mismos tengan vedadas las vías de reclamo y mucho menos que tengan o no razón en cuanto a sus peticiones, de hecho la posibilidad de petición figura como derecho enumerado

en las leyes orgánicas de cada Institución Policial, sólo que esta petición debe hacerse de manera individual y no colectiva e interpuesta ante el mismo superior que comete la falta y que a su vez resuelve sobre la petición, véase pues la escasa posibilidad de éxito para un planteo de esta naturaleza y la gran posibilidad del Estado (por cierto desperdiciada) de brindar solución concreta.

Varias razones se han dado para negar la posibilidad de que tales trabajadores estatales recurran a la huelga:

El Consejo de Estado de Francia denegó, a principios de siglo, la procedencia de huelgas por parte de agentes públicos: “Por la aceptación del empleo que se le ha conferido, el funcionario se somete a todas las obligaciones que derivan de las exigencias del propio servicio público, y renuncia a todas las facultades incompatibles con una continuidad esencial a la vida nacional.

(MARIENHOF, TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO TOMO III-B, 1977, p.149) –

Comparto a media con estas apreciaciones, por cuanto la sola aceptación del empleo y el sometimiento a las exigencias del servicio público que presta, no debe significar la neutralización absoluta de sus derechos elementales, los cuales no obstante, deben ser atendidos de alguna manera para que el trabajador policial, aunque quizás con limitaciones, pueda seguir haciendo uso de estos derechos. No debiera resultar consecuente el advenimiento disvalioso de: sometimiento y esclavitud.

“...Dada la índole de sus actividades, los funcionarios y empleados públicos que se declaren en huelga, cometen uno de los más graves atentados a la vida colectiva”. (MARIENHOF, TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO TOMO III-B, 1977, p.149).

Efectivamente, el trabajador policial en su carácter de empleado público como prestador de un servicio colectivo esencial, DEBE cumplir con todos los condimentos que componen ese servicio y garantizar la seguridad pública y ciudadana, esto es,

fundamentalmente asegurar la “continuidad” y la “obligatoriedad” (ya abordados anteriormente) de ese servicio evitando colocar a la sociedad en un estado de indefensión.

Reitero, LA SEGURIDAD NO PUEDE DEJAR DE PRESTARSE, y si así ocurriere, el que lo comete debe ser sancionado rigurosamente ya sea a través de descuento de haberes por los días no trabajados, o con medidas expulsivas como cesantía o exoneración, quedando inclusive abierta la posibilidad de la vía del reproche penal si correspondiere.

- El objeto de la huelga de funcionarios es influir coactivamente sobre la autoridad o gobernantes, paralizando el servicio público y perturbando los intereses generales de la colectividad para alcanzar mediante ella la finalidad propuesta. (MARIENHOF, TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO TOMO III-B, 1977, p.149)

No es correcto paralizar un servicio público esencial con el propósito de influir mediante coacción sobre las autoridades con el objetivo de satisfacción de fines sectoriales o individuales. No se puede anteponer intereses personales en detrimento de intereses generales, es inapropiado buscar el beneficio de uno en perjuicio del todo.

- La huelga contradice la noción de subordinación y de obediencia jerárquicas. (MARIENHOF, TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO TOMO III-B, 1977, p.150).

Tratándose la Institución policial de una organización verticalista, la implementación de esta medida coactiva sin dudas afectaría seriamente el principio de subordinación y de obediencia jerárquicas. Atentaría contra el orden institucional y no podría cumplirse con eficiencia y efectividad las misiones que tienen asignadas las reparticiones policiales, sería un caos en cuanto a funcionamiento y control, sin dejar de considerar que el trabajador policial porta armas y tiene atribuciones de represión y uso de la fuerza.

No hay lugar a dudas que el trabajador policial desempeña un servicio público esencial, relevante y que afecta a toda la comunidad, por lo que su prestación es determinante y obligatoria.

Es indudable que tal como lo mencioné anteriormente, el derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico está ampliamente permitido a tal punto que actualmente es una herramienta de presión que se usa cabalmente, como ilustración menciono las recientes medidas de acción directa que llevaron a cabo los trabajadores docentes en la Provincia de Buenos Aires, las que hoy mismo se encuentran llevando a cabo (04/08/2017) en mi

provincia de Santa Cruz los Gremios de los empleados judiciales, los empleados de la administración pública provincial, los trabajadores de la salud, los trabajadores de la Administración provincial de Vialidad, los trabajadores de la construcción, entre otros. Pero en rigor de verdad, no cualquiera tiene la potestad de ejercer este noble derecho ya que justamente la Ley Nacional nro. 23.551 (vigente) faculta en su artículo 5to. Inciso d) a las asociaciones sindicales, éstas deben ser inscriptas y autorizadas por la Autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social) y pueden revestir el carácter de “Simplemente inscriptas” o “con personería gremial”. Muchos han sido los intentos de inscripción gremial pero ninguno ha tenido resultado positivo, a tal punto que recientemente la Corte Suprema de Justicia de la nación se ha expedido por la negativa, en AUTOS: “RECURSO DE HECHO DEDUCIDO POR EL ACTOR EN LA CAUSA SINDICATO POLICIAL BUENOS AIRES C/MINISTERIO DE TRABAJO S/LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES” (me referiré a ella más adelante en la oportunidad de abordar el tema de las Negociaciones colectivas).

Si los trabajadores de la seguridad no han logrado aún el reconocimiento y habilitación por parte de la autoridad de aplicación el status de “asociación sindical”, lo que los impide intervenir en negociaciones colectivas para generar Convenios colectivos de trabajo, mucho menos podrán ejercer legalmente el derecho de huelga bajo amparo legal correspondiente y, si no obstante ejercen de hecho (como ha ocurrido y sigue ocurriendo) este método de presión, los ubica en un lugar de tal gravedad que les puede significar reproche penal y más aún sanciones de magnitud como expulsión por cesantía o exoneración ya que se encuentran desprotegidos y fuera de toda representación sindical que habilite su accionar.

Traigo a colación como antecedente jurisprudencial el caso tan sonado:
SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. CSJ 93/2013 (49-0)/CSJ.
RECURSO DE HECHO: “Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo”. 07/06/2.016.

En dicha sentencia la Corte determinó la ilegitimidad de las medidas de fuerza realizadas por grupos informales ya que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y las normas internacionales habilitan el derecho de huelga sólo a los sindicatos como organizaciones formales de trabajadores.

Orellano fue despedido por la empresa Correo Oficial de la República Argentina ya que durante dos semanas ha intervenido en la convocatoria y ejecución de medidas de fuerza sin la protección de ningún sindicato representativo, significando afectación grave del normal desarrollo laboral del centro donde se desempeñaba como operario.

Orellano en su defensa alegó trato discriminatorio prohibido por la ley, pero la Corte rechazó ese argumento destacando que las medidas de fuerza en las que participó Orellano “en modo alguno podría considerarse legítimas”.

El Tribunal puntualizó además que la huelga es un medio de presión, para lograr que se satisfagan ciertas reclamaciones del sector laboral, que obstaculiza el normal desarrollo de las actividades de producción de bienes o de prestación de servicios.

www.cij.gov.ar/nota-21852-La-Corte-resolvi--que-solo-los-gremios-tienen-el-derecho-de-promover-huelgas-y-que-los-grupos-informales-de-trabajadores--no-pueden-promover-medidas-de-fuerza.html

La resolución de la Corte hecha luz al desnudo abismal al que se sumerge el personal policial que, un tanto por ignorancia y desconocimiento, y otro tanto por impotencia y desesperación, lleva adelante medidas de acción directa sin medir las consecuencias que su accionar genera en principio hacia la sociedad a la que deja en estado de desprotección dada su función de servicio público esencial, y para él mismo que puede ser objeto de persecución penal y hasta ser expulsado de las filas policiales sin que tenga absolutamente posibilidad de justificación o dispensa legal.

Si analizamos las innumerables situaciones de acción directa, huelga, acuartelamiento, o como quiera llamarse, que han llevado a cabo los trabajadores policiales durante las numerosas protestas, podremos advertir las graves incidencias de su accionar hacia la sociedad en general (en el caso Orellano traducido en la falta de entrega postal de alrededor de 6.000.000 de piezas, pero muchísimo más grave para las acciones del personal policial traducido en la generación de la desprotección social en cuanto a la seguridad) y las leves consecuencias que hasta hoy han tenido ya que en general las causas penales a las que han sido sometidos (me refiero específicamente al personal policial de Santa Cruz) han culminado con el sobreseimiento de las causas, otras que están vigente seguramente correrán el mismo camino y, en cuanto a las sanciones administrativas de los involucrados,

los expedientes administrativos duermen un largo sueño y casi no han habido grandes resoluciones. Pero cuidado con estas cuestiones, no se debe minimizar su procedencia y las consecuencias, debe tomarse conciencia que NO SE PUEDE ni se debe tomar medidas de tal naturaleza bajo un aparente amparo legal con el que no se cuenta ni se va a contar en lo inmediato, y mucho menos comprometer la seguridad de la comunidad.

1.d)- Ventajas y desventajas del derecho de huelga.

d. 1 - Ventajas:

Es un instrumento de lucha esencial de los trabajadores, para procurarse mejores condiciones de trabajo.

Es un medio de solución a un conflicto colectivo y no un conflicto en sí mismo.

Tiende a lograr el equilibrio entre la debilidad del trabajador por ante la fortaleza de su empleador.

Es una medida de presión y coacción amparada normativa y constitucionalmente.

d. 2 – Desventajas.

Implica cese temporal de actividad laboral.

Significa pérdida de producción y de recursos económicos.

Implica “discontinuidad” del servicio, que traducido al trabajador policial conlleva a colocar a la ciudadanía en estado de indefensión inadmisibles.

Significa quiebre del principio de subordinación y de obediencias jerárquicas.

Implica desorden y anarquía en la institución policial.

III.2) NEGOCIACION COLECTIVA.

2.a) - DEFINICION:

“Celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo. Uno de los medios de solución de los conflictos colectivos. Concertación de los derechos y obligaciones mutuos de los empleadores y trabajadores”. (Diccionario Jurídico – Consultor Magno – Mabel Goldstein – Edición 2008).

La negociación colectiva es una herramienta que permite a los trabajadores establecer mejores condiciones de trabajo que las que podrían obtener en una negociación individual con el empleador, pues logra contrarrestar la desigualdad de poder que presenta un trabajador frente a su empleador. –

Observatorio de Conflictos Córdoba Argentina - Introducción a la negociación colectiva, 2012, recuperado 02 de Junio 2017.

<https://observatoriodeconflictos.cordoba.wordpress.com/2012/09/07/una-introducción-a-la-negociación-colectiva/>.

Se trata de un importante instrumento al servicio de los trabajadores que tiene como finalidad la reivindicación de sus derechos laborales y salariales. No es lo mismo una negociación individual con el empleador, que el establecimiento de una negociación colectiva, ya que particularmente o de manera individual la pretensión del trabajador no tendrá la fuerza, la visibilidad ni la presión suficiente para igualar el poder de su empleador y de esta manera discutir y peticionar de igual a igual con el propósito de lograr sus objetivos.

Estas negociaciones colectivas generalmente concluyen con acuerdos o convenios colectivos de trabajo que son luego homologados convenientemente con la intervención del Estado a través del área de trabajo respectivo. Cuando se trata de negociaciones colectivas formales puede surgir como consecuencia el arribo a los denominados convenios colectivos que tienen la misma fuerza que las leyes y que pueden ser objeto de modificación mientras signifiquen mejores condiciones para los trabajadores.

En lo que respecta a los orígenes de la negociación colectiva en nuestro país, considero oportuno ilustrar que:

Los orígenes del sistema de negociación colectiva en Argentina se remontan a la primera mitad del siglo XX. Por entonces, a la par de la conformación de un movimiento obrero que fue desarrollando herramientas de intervención muy ligadas al conflicto y a la relación con el Estado, se encuentran los primeros antecedentes de la participación de las organizaciones sindicales en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo...Durante algunos años este proceso se llevó adelante sin la existencia de una legislación estatal

de soporte, que recién fue sancionada en el año 1.953, después de las grandes rondas de negociación colectiva que tuvieron lugar entre los años 1.946 y 1.951...La sanción de la ley 14.250 en 1.953 constituyó un hito en este proceso, en tanto que sus pilares fundamentales se mantuvieron sin mayores modificaciones desde entonces aunque, como veremos, ello no impidió que durante muchos períodos el derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo fueron suspendidos por los gobiernos de turno...A lo largo de la última década, y principalmente como consecuencia de los cambios políticos y económicos producidos luego de la crisis del año 2.001, la negociación colectiva en Argentina ha vuelto a estar en el centro de la atención pública. Por un lado, se han recuperado algunos de los mecanismos de aquel modelo tradicional, principalmente en materia de determinación de los salarios en convenios de actividad de ámbito nacional.

(Luis Campos y Guillermo Gianibelli, La negociación colectiva en Argentina, 2013. Recuperado el 02 de Junio 2017).

www.relat.org/documentos/DERECHOCamposGianibelli.pdf

2.b)- LEGISLACION.

En nuestro país el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental que la Constitución Nacional le reconoce a los GREMIOS, en tal sentido vale destacar lo que ella establece en su artículo respectivo (segundo párrafo):

Artículo 14bis: "...Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga...". (40).

A nivel provincial, destaco lo que establecen por ejemplo las Provincia de Santa Cruz y de Córdoba en su Constituciones respectivas:

Artículo 63: El convenio colectivo, realizado libremente por las partes interesadas, regirá el régimen de las condiciones de trabajo, no pudiendo la Provincia intervenir sino por intermedio del Departamento Provincial del Trabajo, en caso de desacuerdo o conflicto irremediable. (41)

40. Constitución de la Nación Argentina y su modificatoria de 1.994.-

41. Constitución de la Provincia de Santa Cruz.

Artículo 23: Del trabajador. Todas las personas en la Provincia tienen derecho:

1. A la libre elección de su trabajo y a condiciones laborales equitativas, dignas, seguras, salubres y morales.

2,3,4,5,6.....

11. A asociarse libre y democráticamente en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales en gremios o sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo. Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga. (42).

Desde el punto de vista de los tratados internacionales, podemos mencionar por ejemplo los Convenios nros. 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, a los que nuestro país ha adherido, y que establecen por un lado, el derecho a la negociación colectiva para los trabajadores, y por otro introduce pautas sobre los alcances de la negociación colectiva.

Convenio 98 de la O.I.T.

Artículo 4º: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (43).

Artículo 5º:

1) 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. (44).

42. Constitución de la Provincia de Córdoba.

43. Convenio 98 de la O.I.T. adoptada en Ginebra, en la 32º reunión CIT y entra en vigor el 18/07/1951.

44. Convenio 98 de la O.I.T. adoptada en Ginebra, en la 32º reunión CIT y entra en vigor el 18/07/1951.

Convenio 154 de la O.I.T.: Parte I. Campo de aplicación y definiciones.

Artículo 1°:

- 1) El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
- 2) La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
- 3) En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio. (45).

En nuestro ordenamiento jurídico interno podemos mencionar las disposiciones que se establecen para las convenciones colectivas de trabajo tales como: Ley nro. 14.250 – Ley Convenios colectivos de trabajo. (46). Ley de Asociaciones sindicales nro. 23.551. (47). Ley de negociación colectiva para los trabajadores docentes nro. 23.929 (48). Ley 24.185 de Convenciones colectivas de trabajo para la Administración pública nacional. (49). Ley nro. 23.546 de Procedimiento para la negociación colectiva. (50). Estas, entre otras leyes regulan las negociaciones colectivas y convenios colectivos de trabajo estableciendo quiénes son las partes con posibilidad de negociación, cuáles son los tipos de convenios con capacidad de ser negociados, a que universo de trabajadores abarca, el período de vigencia. Es de destacar que las leyes en general sólo resultan aplicables a los trabajadores del sector privado, en cambio los trabajadores correspondientes al sector público sólo pueden contar con ámbitos de negociación colectiva si se dicta una ley específica como las mencionadas en forma precedente y que corresponden a la administración pública nacional (Ley 24.185) y a los trabajadores de la educación pública (Ley 23.929).

45. Convenio 154 de la O.I.T. convocada en Ginebra en su 67 reunión, el 03/06/1.981.-

46. Ley Nacional nro. 14.250 sancionada por el Congreso argentino el 29/09/1.953.

47. Ley Nacional nro. 23.551 sancionada por el Congreso argentino el 23 de marzo de 1.988.

48. Ley Nacional nro. 23.929 sancionada por el Congreso argentino el 10 de abril de 1.991.

49. Ley Nacional nro. 24.185 sancionada por el Congreso argentino el 11 de noviembre de 1.992.

50. Ley Nacional nro. 23.546 sancionada por el Congreso argentino el 22 de diciembre de 1.987.

Queda claro entonces que este derecho de negociación colectiva en nuestro país está ampliamente vigente y amparado por normas constitucionales, tratados internacionales y derecho positivo interno. Dada su gran importancia, en el ámbito nacional e internacional se articulan mecanismos de reconocimiento, promoción, protección, defensa y tutela de este derecho fundamental.

El sistema de negociación colectiva en Argentina, aún con las limitaciones referidas, permite mejorar el piso de protección de los derechos laborales establecidos en la legislación general, por cuanto los convenios colectivos de trabajo sólo podrán incrementar dicho piso a través de cláusulas que reconozcan mayores derechos para los trabajadores. –

Luis Campos y Guillermo Gianibelli – LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ARGENTINA (2.013). Recuperado 03 Junio 2.017.-
www.relats.org/documentos/DERECHOCamposGianibelli.pdf

Evidentemente esta herramienta de negociación colectiva, insisto es un medio a disposición de los trabajadores fundamentalmente, que los lleva a negociar en igualdad de condiciones por ante la patronal y que les permite (por medio de sus representantes) discutir y acceder a beneficios que hacen a sus derechos esenciales y que se plasman en convenios colectivos incrementando siempre el piso de esos derechos.

En tal sentido, considero importante resaltar las siguientes apreciaciones:

“Hoy no se discute que un sistema apropiado de relaciones profesionales, caracterizado por negociaciones entre trabajadores libremente organizados y empleadores, es el más apto para establecer requisitos fundamentales para la vida del trabajador: su salario y las condiciones de su trabajo...” –

Miguel Angel Mariani, LA LIBERTAD SINDICAL Y LA LEY 14.455, página 83. Recuperado 03 Junio de 2.017.

<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/25/la-libertad-sindical-y-la-ley-14455.pdf>

Por último, es necesario dejar aclarado que sin perjuicio de la armonía entre ambos –derecho individual y colectivo- el primero deviene como una creación fundamental del Estado, intentando llevar al trabajador, individualmente considerado, al beneficio de una legislación protectora que impida la explotación del empleador, y nada podría lograr si al discutir sus derechos y condiciones de trabajo enfrentara al empleador utilizando exclusivamente sus propias fuerzas. De allí entonces que en el proceso evolutivo de ideas de equiparación se haya adquirido conciencia de que es necesaria la creación de instrumentos que a través de la unión de trabajadores de una actividad determinada, llegue a equilibrar las fuerzas de aquel para discutir las en iguales condiciones. Es por esto que algunos autores como De Buen expresan que la coalición, asociación profesional, sindicato y huelga son verdaderos instrumentos de clase.

(RENE MIROLO, CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL – TOMO II, pág. 68-69)

2.c)- FORMAS DE REPRESENTACION SINDICAL Y DERECHOS.

En nuestro país, la ley de asociaciones sindicales nro. 23.551 (ya referenciada precedentemente) determina que los trabajadores puedan llegar a conformar tres tipos de asociaciones establecidas claramente en su artículo 10°, ellas son:

- a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines.
- b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas.
- c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

De la misma manera, esta ley en su artículo 31° establece como **derechos exclusivos** de toda asociación sindical **con personería gremial**, entre otros el de intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.

Así las cosas, significa que la capacidad de negociación colectiva sólo la tienen las asociaciones que cuenten con personería gremial, entonces aquellas otras como por ejemplo las organizaciones simplemente inscriptas, el Estado solo les reconoce su calidad de persona jurídica y una capacidad de acción limitada en donde no está incluido este derecho de negociación colectiva en busca de convenios colectivos de trabajo.

Esta determinación normativa y muy limitativa por cierto, considero discriminatoria y contraria a lo previsto en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional que garantiza a los gremios concertar convenios colectivos de trabajos amén de que cuenten o no con personería gremial.

Ahora bien, surge el interrogante ¿Quiénes pueden ejercer ese derecho de negociación en busca de actas acuerdos y convenios colectivos de trabajo?

Desde el punto de vista de lo que establece la Ley nro. 14.250 de Convenios colectivos de trabajo (ya referenciado precedentemente), las negociaciones deben realizarse entre una asociación sindical de trabajadores **que tengan personería gremial** (que es otorgada por el Estado) y una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, a consecuencia de estas negociaciones surgen los denominados convenios colectivos de trabajo que son homologados por el Ministerio de Trabajo previo control de legalidad, de oportunidad, mérito o conveniencia ya que también tiene la potestad del rechazo de dichos convenios cuando afecta el interés general; estos convenios serán aplicables a la totalidad de los trabajadores de la actividad o categoría comprendidas en el ámbito del convenio, este efecto erga omnes permite entonces extender su aplicación a la totalidad de las relaciones laborales que están dentro de su ámbito.

En nuestro país existen legalmente dos clases de sindicatos: los simplemente inscriptos y los que poseen personería gremial.

Las asociaciones sindicales simplemente inscriptas no poseen representación colectiva de sus afiliados, salvo cuando no exista un sindicato con personería gremial (artículo 23 inciso b) de la ley de asociaciones sindicales), en estos casos seguramente su mayor objetivo será en el futuro obtener la personería gremial. Con autorización pueden peticionar o representar en forma individual a sus afiliados.

En cambio, las asociaciones sindicales con personería gremial son las que ejercen la representatividad de sus afiliados en forma individual y colectiva dentro del territorio que

específicamente hayan solicitado y que no interfiera a otro sindicato con personería gremial.

Para el proceso de inscripción y reconocimiento, tal cual lo prevé el artículo 21 de la ley 23.551, deben presentarse por ante las autoridades correspondientes, los afiliados fundadores de la asociación, habiendo conformado sus autoridades y presentar el estatuto aprobado por la asamblea. En cambio, para la obtención de la personería gremial de acuerdo al artículo 25 de la misma ley, se requiere una actuación mínima de seis meses y una afiliación del 20% por lo menos de los trabajadores del sector que represente.

Queda claro entonces, que las organizaciones sindicales que no cuentan con personería gremial, las que son “simplemente inscriptas” no pueden ejercer el derecho a negociar colectivamente de acuerdo a esta Ley nacional. Es importante acotar que en este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la nación Argentina, ha considerado como inconstitucional esta disposición de la ley de asociaciones sindicales (artículo 31 inciso a), por resultar contrario al artículo 14 bis de la Constitución Nacional y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en donde la Corte justamente señaló que los sindicatos simplemente inscriptos también tienen derecho a elegir delegados en los lugares de trabajo y que sus representantes deben gozar de idéntica tutela frente a las represalias patronales, al igual que los representantes con personería gremial.

SENTENCIA CORTE SUPREMA JUSTICIA S.C.A. n° 201, L, XL – 11 de Noviembre 2.008.

CAUSA “ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO C/MINISTERIO DE TRABAJO S/LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES”

Tribunal de origen: Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

2.d) – VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

d.1)- VENTAJAS:

- La negociación colectiva es ejercida por los sindicatos para obtener mejores salarios y condiciones laborales para sus miembros.
- Las partes tratan de llegar a un acuerdo mutuamente aceptable para ambas.

- Equilibra las fuerzas para una negociación de igual a igual.
- Aumenta las comunicaciones en curso entre las partes.
- Reduce el riesgo de la interrupción del trabajo.

d.2)- DESVENTAJAS:

- Los trabajadores que trabajan sin un sindicato, están sujetos a lo dictado y determinado por el empleador.
- En un gran trabajo, un trabajador individual tiene poco poder.
- Pago de la cuota sindical, que puede resultar onerosa.
- Ante el fracaso de la negociación, surge la interrupción del trabajo o huelga.
- Conforme la normativa nacional, sólo pueden negociar colectivamente las asociaciones con personería gremial.

Por último, no deseo dejar de mencionar el reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina fechada el 11 del mes de abril del año 2.017, donde la máxima autoridad judicial falló a favor del rechazo a la sindicalización de la Policía de la provincia de Buenos Aires, tema que seguramente abordaré con mayores detalles en el Capítulo siguiente del presente trabajo cuando trate el tema Asociaciones Sindicales.

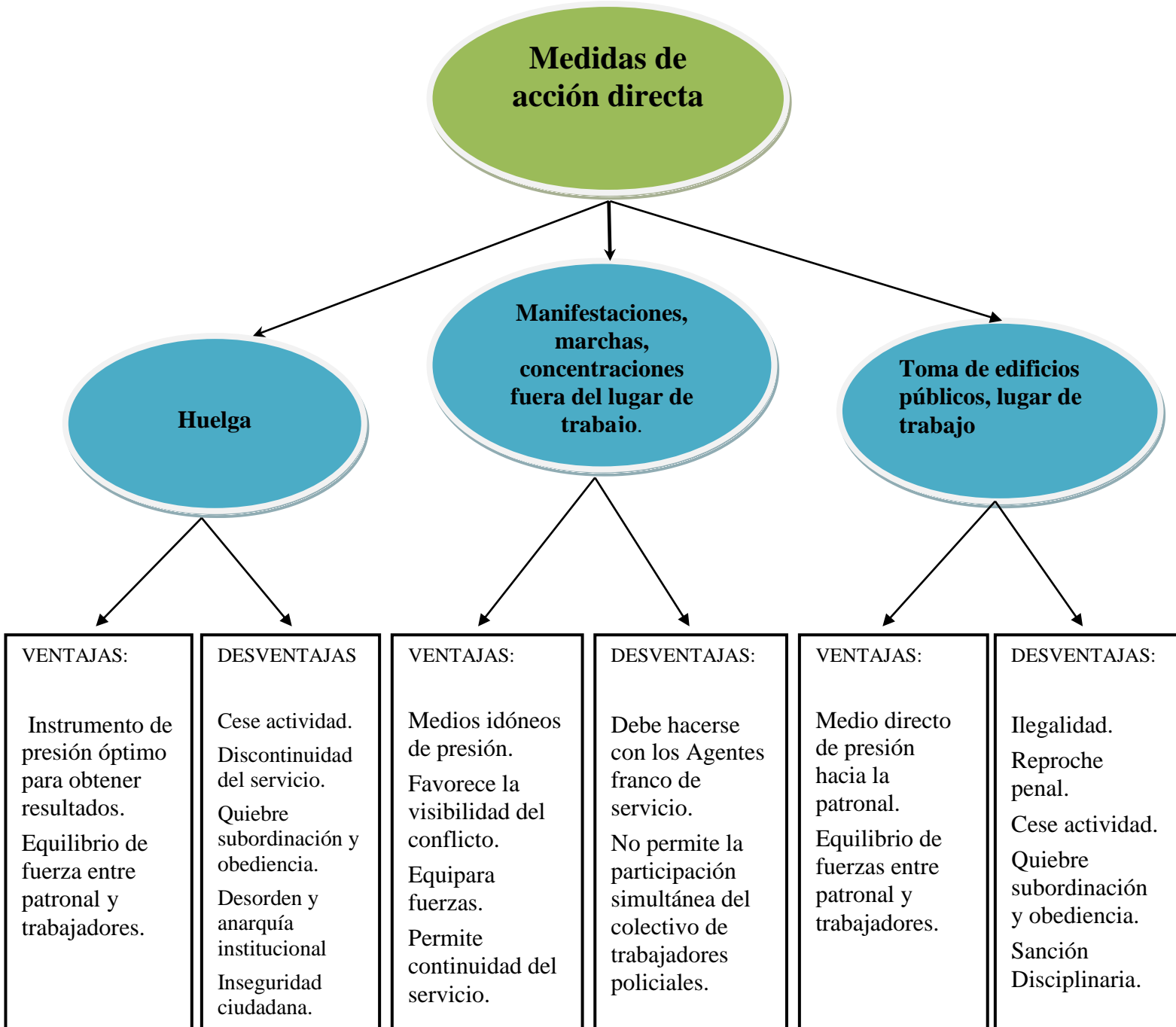
CSJ 909/2010 (46-S)/CS1. – **11/04/2017**.

AUTOS: “RECURSO DE HECHO DEDUCIDO POR EL ACTOR EN LA CAUSA SINDICATO POLICIAL BUENOS AIRES C/MINISTERIO DE TRABAJO S/LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES”

Tribunal de origen: Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

A continuación, en la página siguiente ilustraré a través de un gráfico (producción propia) los aspectos más salientes de las medidas de acción directa como son por ejemplo la huelga; manifestaciones, marchas, concentraciones fuera del lugar del trabajo; toma de edificios públicos y del lugar del trabajo; pretendiendo ilustrar las ventajas y desventajas de su utilización.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS MEDIDAS DE ACCION DIRECTA.



Fuente: Producción propia.

CONCLUSION PARCIAL:

Habiendo abordado estos dos instrumentos esenciales con que cuentan los trabajadores que les permite equiparar fuerzas con la parte empleadora, en busca de lograr fundamentalmente: mejores salarios y mejores condiciones laborales. Concluyo que:

Respecto al derecho de huelga, se trata de una herramienta muy bondadosa que tiene amparo constitucional, amparo en los tratados internacionales a los que ha adherido nuestro país, y que está perfectamente determinado en nuestra normativa interna pero que no tiene un carácter absoluto evidentemente, ya que en colisión con otros derechos esenciales de manda constitucional, DEBE limitarse e incluso excluirse pero siempre bajo el amparo de una ley específica al respecto. Este derecho de huelga está ampliamente vigente en nuestro país para las distintas clases trabajadoras, pero obviamente no resulta apropiado ponerlo al alcance de los trabajadores policiales por las características de la función que desempeñan, son forjadores y garantes de la seguridad pública y ciudadana, cumplen un servicio público esencial que entre sus caracteres fundamentales menciono: Continuidad, regularidad, generalidad y obligatoriedad y, entendiendo la huelga como una cesación generalizada y temporal del servicio, atentaría fundamentalmente contra la continuidad y la obligatoriedad significando exponer a la sociedad en un estado de indefensión. En definitiva, el servicio esencial de seguridad NO PUEDE DEJAR DE PRESTARSE, en consecuencia el derecho de huelga no es compatible con la función del trabajador policial, por lo tanto deviene INADMISIBLE.

La otra noble herramienta, la negociación colectiva, tal como el derecho de huelga tiene amparo constitucional, amparo en los tratados internacionales y en nuestro orden jurídico interno, entiendo es el instrumento ideal de fortalecimiento del débil trabajador para el reclamo de sus derechos, pero ocurre que no todos tienen la posibilidad de negociación colectiva, sólo las asociaciones sindicales con personería gremial tienen el derecho exclusivo de negociación y de concertación de convenios colectivos de trabajo, las organizaciones sindicales simplemente inscriptas no tienen esta potestad, representan a sus afiliados de manera individual o cuando no exista un sindicato con personería gremial en su ámbito, tal cual lo dispone la ley de Asociaciones sindicales.

Ni que hablar del trabajador policial, que hasta ahora no ha logrado la simple inscripción gremial ante las autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo, pese a

numerosos intentos y ve que cada vez esta posibilidad se diluye aún más, sobre todo teniendo en cuenta el reciente fallo (referenciado en forma precedente) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en donde deniega las pretensiones de la asociación de trabajadores de la Provincia de Buenos Aires, es decir, deniega su sindicalización.

Evidentemente este tampoco es el camino, por lo que en el Cuarto y último Capítulo del presente Trabajo, seguiré hurgando en busca de soluciones definitivas o alternativas que atiendan la precaria situación laboral por la que atraviesa el trabajador policial y atenuar así la larga y sinuosa senda que transita desde sus orígenes. –

Capítulo IV

Alternativas de solución.

Procedencia.

Introducción.

En este Cuarto y último Capítulo, abordaré las alternativas de solución que podrían existir a los fines de brindar una solución definitiva a esta problemática jurídica relevante que padecen los trabajadores de la seguridad como son los trabajadores policiales.

Para ello analizaré por ejemplo las asociaciones sindicales con personería gremial, las simplemente inscriptas, las asociaciones profesionales, consejos del salario (como la existente en mi provincia de Santa Cruz), las leyes orgánicas, los estatutos y reglamentos, entre otros, todo ello además analizando su eventual procedencia y con el fin último de lograr una salida coherente a la precaria situación laboral y salarial del trabajador policial, asegurando a su vez la prestación del servicio de seguridad como premisa esencial.

IV.I) - Asociación sindical:**I. a). Definición y concepto.**

Asociación: Conjunto de personas que se reúne para la consecución de un fin determinado. Ente resultante de un acto constitutivo de naturaleza especial, independiente en su existencia del cambio de personas integrantes, que gira bajo una denominación propia y cuya administración corresponde a sus miembros. Forma de persona jurídica que sirve para facilitar la participación de las personas en determinadas actividades, como pueden ser los grupos de interés o los grupos de presión, en la que juntamente con el acta constitutiva suele acordarse también un estatuto que regula los derechos y obligaciones de sus integrantes, la forma de adquirir y de perder la calidad de miembro, el funcionamiento de la entidad y su forma de administración y contralor.

Sindicato: Agrupación voluntaria de personas con el fin de defender los intereses profesionales o laborales. Asociación sindical de trabajadores constituida por trabajadores de una misma actividad o actividades afines o del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñan en actividades distintas o prestan servicios en una misma empresa.

(DICCIONARIO JURIDICO – CONSULTOR MAGNO – Mabel GOLDSTEIN – 1era edición Buenos Aires CÍRCULO LATINO AUSTRAL 2008).

Vale entonces recalcar la significativa importancia que tiene este tipo de organización en lo que respecta a la protección y defensa de los derechos de los trabajadores en general. La representación de los trabajadores de cualquier actividad en organizaciones sindicales y la función que éstas desempeñan constituyen base fundamental para la conquista de nuevos derechos y defensa de aquellos ya obtenidos por los trabajadores, elevando su condición de vida, su dignidad y desarrollo integral. Es tal su

importancia que tiene acogida constitucional e internacional a través de los tratados respectivos.

Ahora bien, estas nobles organizaciones sindicales ¿realmente alcanzan al universo de la totalidad de los trabajadores cualquiera sea la actividad que desempeñan?, en principio debo decir que por suerte está al alcance de la inmensa mayoría: panaderos, lecheros (ATILRA), de la construcción (UOCRA), del transporte (UTA, CAMIONEROS, FERROVIARIOS), judiciales (SITRAJU), docentes (CTERA), etc., etc., inclusive los trabajadores públicos sea a nivel nacional, provinciales o municipales cuentan con organizaciones gremiales tales como UPCN (Unión del personal civil de la nación), APAP (Asociación personal de la administración pública de la provincia de Santa Cruz), SOEM (Sindicato de los obreros y empleados municipales de Río Gallegos), ADOSAC (Asociación personal docente de Santa Cruz), Sindicato de los trabajadores de la salud, ATE (Asociación trabajadores del estado), etc., todos ellos con capacidad de negociaciones colectivas y concertación de convenios colectivos de trabajo.

Nuevamente el gran tema o el gran inconveniente ocurre cuando esa posibilidad de asociación para la negociación colectiva y de generación de convenios colectivos de trabajo colisiona con aquellas actividades muy sensibles y esenciales para la comunidad, que llevan adelante algunos trabajadores como los agentes policiales, me refiero concretamente al SERVICIO ESENCIAL DE SEGURIDAD CIUDADANA, ¿merecen ellos organización sindical para defensa de sus derechos?, obviamente los derechos de estos trabajadores son tan importantes como las de cualquier otro trabajador, pero ocurre que de ninguna manera puede anteponerse el interés o beneficio personal o sectorial en detrimento del interés colectivo fundamentalmente cuando supone el riesgo para la vida y los bienes de las personas.

No obstante, debemos tener en cuenta que no es lo mismo el derecho sindical que el derecho de asociación con fines útiles en defensa de intereses individuales que tiene amparo constitucional, en este sentido es interesante resaltar:

No debe confundirse el derecho sindical con el derecho a asociarse con fines útiles, reconocido por la Constitución Nacional y regido por el derecho común para la defensa de intereses individuales. El sindicato constituye un

organismo intermedio que no se debe confundir por su objeto, función y fines, con una asociación de carácter comercial, cultural o deportiva.

Benito PEREZ, DERECHO DEL TRABAJO – Editorial Astrea – 1.983, pág. 325.-

Definitivamente, la diferencia es significativa tal cual lo menciona el autor Benito PEREZ arriba referenciado, considero que todas las asociaciones son importantes, pero la sindical es relevante porque crea, cuida y protege derechos laborales, asistenciales y salariales; enaltece y dignifica al trabajador, es decir, a la persona humana.

I. b)- Legislación.

El derecho a la asociación sindical libre y democrática está previsto en nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis (51). Justamente nuestra Carta magna habla del derecho de los trabajadores a acceder a una organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

La Provincia de Córdoba consagra este derecho de asociación de los trabajadores, en la Constitución Provincial, Capítulo Segundo, Derechos Sociales, Artículo 23 Inciso 11° (52). Disponiendo, precisamente el derecho de los trabajadores a asociarse libre y democráticamente en defensa de sus derechos económicos, sociales y profesionales en gremios o sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo.

Por otro lado, la Provincia de Santa Cruz habilita la creación por parte de los trabajadores, de fundar una o varias organizaciones sindicales, tal cual lo prevé el Artículo 61 de la Constitución de la provincia de Santa Cruz. (53).

Desde el punto de vista internacional, ya la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la Declaración Universal de los Derechos Humanos dictada el 10 de diciembre de 1.948, en su Artículo 23 Punto 4° disponía que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para defensa de sus intereses”.

51. Constitución de la Nación Argentina y su última reforma del año 1.994.

52. Constitución de la Provincia de Córdoba.

53. Constitución de la Provincia de Santa Cruz.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su Artículo 16 Punto 1° dice: “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales...” y en el Punto 3°: “Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales y aun el ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la Policía”. (54).

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 22 Punto 1° establece que “toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otra, incluso al derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”; el mismo artículo en su punto 2° destaca “El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público...”.(55).

La Organización Internacional del Trabajo también lo predispone en el Convenio 87 de la OIT, en su Parte I Libertad Sindical, Artículo 2° expresa que tanto trabajadores como empleadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes.(56).

Algunos países admiten la sindicalización de las fuerzas de seguridad, esto es la formación de asociaciones sindicales en defensa de sus derechos, ocurre por ejemplo en la República Oriental del Uruguay donde los integrantes de la Policía Nacional tienen derecho a la sindicalización, con las limitaciones respectivas:

Ley 19.315, Artículo 35: (Derechos inherentes al Estado Policial). Sin perjuicio de otros que se establecieron en las disposiciones legales o reglamentarias, son derechos del personal policial en actividad:

54. Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1.969.

55. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea de la ONU en su resolución 2200 del 16/12/1.966.

56. Convenio 87 convocado en San Francisco por el Consejo de Administración de la OIT el 17 de junio de 1.948 en su 31° reunión.

Incisos a), b; ... m): **El derecho a la sindicalización**, estándole expresamente prohibido tanto el ejercicio de la huelga como la concentración y la manifestación con armas o uniformes, o la ocupación de los lugares de trabajo, así como impedir el libre acceso a los mismos y la obstaculización del normal desarrollo de las actividades. (57).

En los Estados Unidos de América también existen asociaciones sindicales de los trabajadores policiales, pero sin dudas ha sido en Europa donde se han dado en mayor cantidad; la mayor parte de los estados miembros de la Unión Europea lo asienten y han proliferado tanto que inclusive en el mes de noviembre del año 2.002 han llegado a formar la Confederación Europea de Policías (EuroCOP) reemplazando a la Unión Internacional de Sindicatos de Policía que fuera creada en el año 1.958, alberga a más de 35 Sindicatos Policiales, tiene su sede en Luxemburgo y representa los intereses de más de medio millón de agentes policiales; la EuroCOP está abierta a cualquier organización que represente a agentes de policía en países miembros de la Unión Europea o del Consejo de Europa.

Respecto a la normativa positiva interna, las asociaciones sindicales están regidas en nuestro país por la ley de Asociaciones Sindicales nro. 23.551 (58). Que justamente entre sus preceptos fundamentales garantiza la libertad sindical a través de la organización y acción de las asociaciones sindicales (Artículo 1°), en su Artículo 4° establece los derechos sindicales de los trabajadores en uno de cuyo inciso (a) figura la de **constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales**. Asimismo el Artículo 5° enumera los derechos de las asociaciones sindicales entre los que figura el de **negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical** (Inciso d). El artículo 10 se refiere a los tipos de asociaciones sindicales que son: las constituidas por trabajadores de una misma actividad o actividades afines; trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría aunque se desempeñen en actividades distintas; trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

57. Ley 19.315 dictado por el Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay del 18 de febrero del año 2015.

58. Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales sancionada por el Congreso de la República Argentina el 23/03/1.988.

Igualmente esta norma regula sobre la afiliación y desafiliación, sobre los estatutos, dirección y administración, de las asambleas y congresos, de la inscripción, de los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales, de las asociaciones sindicales con personería gremial, de las federaciones y confederaciones, del patrimonio de las asociaciones sindicales con personería gremial de las federaciones y confederaciones, del patrimonio de las asociaciones sindicales, de la representación sindical en la empresa, de la tutela sindical, de las prácticas desleales y de la autoridad de aplicación.

Quiero hacer hincapié fundamentalmente en lo que se refiere a la distinción que realiza la ley, específicamente en el artículo 23° que habla de las **asociaciones simplemente inscriptas** y que entre sus diversos incisos les atribuye determinados derechos como los de peticionar y representar los **intereses individuales de sus afiliados**, pudiendo representar los intereses colectivos solamente cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial. En cambio, el artículo 25° norma las **asociaciones sindicales con personería gremial** y en el artículo 31° se refiere a los derechos exclusivos que le corresponden a este tipo de organización, entre los que se menciona el de **“defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores”**. Va de suyo entonces, que en nuestro país normativamente las asociaciones sindicales con personería gremial son las únicas con potestad exclusiva de representación y negociación colectiva y que resulta capaz de generar convenios colectivos de trabajos que con su homologación respectiva tengan los mismos efectos que la ley misma.

Es evidente que a los fines de establecer estas asociaciones de carácter sindical, y tal cual refiere la ley, necesariamente cuanto menos debe tramitarse por ante la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación Artículo 56 inciso 1°) la simple inscripción o mejor, la personería gremial que los habilitará a los derechos exclusivos allí previstos. En tal sentido, muchos han sido los intentos de lograr esta inscripción gremial, los cuales han sido denegados una y otra vez ya sea por la autoridad de aplicación o por la vía judicial a la que se ha recurrido, tal es el caso por ejemplo de la Asociación Profesional Policial de Santa Fe, Asociación Profesional de Policías de la Provincia de Buenos Aires, Personal Policial de la Provincia de Rio Negro, Unión de

Policías y Penitenciarios de Argentina Córdoba, Asociación Profesional Policías de Entre Ríos, entre otros.

I. c) – Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

c.1) Doctrinarios.

Es interesante hacer referencia a algunos antecedentes doctrinarios, tales como por ejemplo:

Cuando se trata del sindicalismo, se hace referencia a un movimiento social que asume formas jurídicas de distintas características, según épocas y regiones, pero que tiene como elemento común, trabajadores subordinados, sean del sector público o privado y por lo tanto no se incluyen otro tipo de organizaciones que también tienen por objeto la defensa de intereses comunes, como sucede, entre otros, con el gremialismo estudiantil, o el de los consumidores, o el de los agricultores o de los profesionales que actúan en forma autónoma.

(RENE R. MIROLO, CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL – TOMO II, p. 81).

Queda claro entonces la diferencia entre asociaciones de carácter sindical donde están en juego derechos de los trabajadores, de aquellas otras organizaciones que si bien tienen un objetivo común, nada tienen que ver con los trabajadores y sus vicisitudes.

Las asociaciones gremiales son el producto de la decisión de un grupo de trabajadores de un oficio o de una actividad para conformar su propia entidad. A tal fin deberán cumplir con requisitos de fondo y forma que acrediten su existencia.

(JULIAN ARTURO DE DIEGO, MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, QUINTA EDICION ACTUALIZADA, LexisNexis Abeledo-Perrot, 2002, p. 704).

Conceptos vertidos por KATIA ROSENBLAT: “...En el contexto argentino, no existen pautas claras acerca del derecho de asociación de militares y policías dado que no

hay una ley que lo contemple expresamente. Ante esta circunstancia, hasta el momento se decide no garantizarlo...”

Katia Rosenblat, 2.014, DERECHOS DE ASOCIACION Y SINDICALES DE GENDARMES Y DE MIEMBROS DE LAS FUERZAS ARMADAS, REVISTA DERECHOS HUMANOS AÑO IV N° 10. Recuperado 03 Junio 2.017.

file:///C:/Users/Pap%C3%A1/Downloads/CF160291F1%20(2).PDF

Asimismo destaco las apreciaciones de Marcelo Saín en cuanto a que “...Somos partidarios de la sindicalización entendida básicamente como el derecho a la agremiación y la elección de delegados, y el derecho a la negociación colectiva. Me parece que esas cosas van a contribuir a convertir al policía de un robot sumiso a la superioridad en un trabajador” (MARCELO SAIN: “HAY UNA CONCEPCION SOCIAL DE QUE LOS POLICIAS NO PUEDEN SINDICALIZARSE” – 03/11/2014. Recuperado 03 Junio 2.017).

www.infoblancosobrenegro.com/noticias/6051-marcelo-sain-hay-una-concepcion-social-de-que-los-policias-no-pueden-sindicanizarse.

Por su parte el Dr. Eugenio Zaffaroni en una entrevista que se le realizara oportunamente ha expresado:

No me cabe la menor duda de que necesitamos sindicalizar las Policías. Es un trabajador como cualquier otro y necesita ejercer todos sus derechos laborales, **salvo la huelga**. Fuera de eso tiene el derecho de discutir horizontalmente sus condiciones laborales, que es lo que crea conciencia profesional. Es inconstitucional toda prohibición de sindicalización.

Dr. Eugenio Raúl ZAFFARONI: “Necesitamos que la Policía se sindicalice” Asociación Pensamiento Penal – 21/11/2014. Recuperado 03/06/2017.

[Http://www.pensamientopenal.org/zaffaroni-necesitamos-que-la-policia-se-sindicalice/](http://www.pensamientopenal.org/zaffaroni-necesitamos-que-la-policia-se-sindicalice/)

Realmente las asociaciones sindicales constituyen un instrumento imprescindible para la generalidad de los trabajadores, contribuyendo a la conquista y defensa de los derechos

laborales elementales. El gran problema jurídico surge cuando se trata de trabajadores de la seguridad pública y ciudadana como son los policías, pero tampoco debemos dejar de considerar que estos trabajadores con características muy peculiares tienen la facultad de ejercer los mismos derechos laborales excepto la huelga.

La generalidad coincide en afirmar que el derecho a la sindicalización y con ello obviamente el derecho de huelga está vedado para los trabajadores policiales, muy pocos en cambio se muestran a favor pero impugnando siempre la huelga.

c.2) Jurisprudenciales.

Respecto a los antecedentes jurisprudenciales deseo ilustrar algunos que realmente me han parecido interesantes analizarlos, tales como:

El Tribunal Superior de Justicia de Córdoba ha resuelto oportunamente el rechazo del amparo que iniciara la Sra. ADRIANA REARTE –empleada en situación de retiro del Servicio Penitenciario – habiendo solicitado se autorice al personal del Servicio Penitenciario de Córdoba a ejercer su derecho a organizarse y formar un sindicato.

Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, “Rearte Adriana Sandra y otro c/Superior Gobierno de la Provincia de Córdoba – Amparo – Recurso de Apelación – Recurso Directo”, Expte. Letra “R” Nro. 05 – Sentencia nro. 4, 14/04/2011.-

La Procuradora General de la Nación, Dra. ALEJANDRA GILS CARBO en su dictamen ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación rechaza la posibilidad de sindicalización de las fuerzas policiales, expresando además en su dictamen que “no se trata acá de un supuesto donde la omisión legislativa pueda ser suplida por los magistrados en cumplimiento de su misión de garantizar la vigencia efectiva de los derechos constitucionales”.

Dictamen de la Procuradora General de la Nación en autos: “Sindicato policial Buenos Aires Ministerio de Trabajo S/Ley de asociaciones sindicales” S.C.S. nro. 909, L. XLVI, 5/12/12.

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó una decisión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que mediante Resolución nro. 662/2007 rechazó la solicitud de inscripción gremial como asociación sindical de primer grado a la Unión de Policías y Penitenciarios de Argentina Córdoba (UPPAC), con ello reconoció a los trabajadores policiales el derecho constitucional de formar asociaciones sindicales libres y democráticas reconocidas por la simple inscripción en un registro especial (punto V del fallo). Ordena a la autoridad de aplicación que dentro del plazo de 10 días proceda a la inscripción gremial de la U.P.P.C. y disponga la publicación pertinente. CN Trabajo Sala II, “Ministerio de Trabajo vs. Unión de Policías Penitenciarios Argentina Córdoba 7 de Agosto (UPPAC) s/Ley de asociaciones sindicales”, Expte. Nro. 63413/2013 Sentencia nro. 103643 - RC J1059/14 (18/12/2013).

Esta determinación ha significado una verdadera esperanza para los trabajadores policiales no sólo de Córdoba sino de todo el país ya que nacía una posibilidad cierta de lograr el tan ansiado objetivo.

En contraposición, recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación **con fecha 11 de abril del corriente año** ha emitido un fallo confirmando lo resuelto por la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que rechazó la solicitud del Sindicato Policial Buenos Aires para que se le otorgue la simple inscripción gremial, expresando entre otros conceptos que considero relevantes: que en el caso de la Policía había que contemplar la excepción a la regla general de la libertad de agremiación, ya que tanto los convenios OIT 87 y 98, como la Convención Americana sobre los derechos humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos permiten la restricción de estos derechos y aun su privación que concuerda con lo sostenido por el Comité de Libertad Sindical (Punto 1° del fallo); que asimismo la Constitución requiere que toda organización sindical que se constituya respete los postulados de la libertad y de la democracia y que en el marco del principio de razonabilidad, las leyes pueden establecer requisitos específicos para formar un sindicato (Punto 8°); que la Constitución no solo no consagra a favor de todo grupo de trabajadores un derecho incondicionado a constituir un sindicato sino que ha excluido a ciertos grupos de trabajadores de ese derecho tal cual sucede con los miembros de la fuerza policial (Punto 9°); que en razón de lo mencionado en forma precedente, los miembros de la policía no

tienen un derecho constitucional a constituir un sindicato. Que la legislación nacional ha regulado la cuestión impidiendo la sindicalización y las manifestaciones específicas de derechos sindicales mediante disposiciones legales expresas (Punto 10°); respecto a los tratados internacionales que a partir de la Reforma de la constitución del año 1.994 han adquirido rango constitucional, aun así el derecho a sindicalizarse de los miembros de la policía está sujeto a las restricciones o a la prohibición que surjan de la normativa interna (Punto 14°); que en función a cómo nuestro país ha regulado la situación de la policía, esa prohibición no es manifiestamente inconstitucional (Punto 18°); que además la legislación local satisface la exigencia contenida en el artículo 30 de la CADH según la cual las restricciones al ejercicio de los derechos consagrados por la Convención deben ser establecidas por ley (Punto 19°); que es constitucionalmente admisible la restricción o la prohibición de la sindicalización policial si ella es dispuesta por una ley local (Punto 21°).

C.S.J.N. “Recurso de hecho deducido por el actor en la causa Sindicato Policial Buenos Aires c/Ministerio de Trabajo s/ley de asociaciones sindicales”, CSJ 909/2010 (46-S)/CS1, 11/04/2017.

En definitiva, desde mi punto de vista el fallo de la Corte es contundente y su fundamentación lógica y legal es muy clara e impecable NO ADMITIENDO LA SINDICALIZACION DE LOS MIEMBROS DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD. Si bien es cierto que este fallo afecta al caso específico del Sindicato Policial Buenos Aires (SIPOBA), significa para el resto de los trabajadores policiales un golpe con gran poder de knock aut ya que sienta jurisprudencia para el resto de las asociaciones de seguridad que pretendan hacia adelante seguir el mismo camino. De igual manera no podemos obviar, que en este fallo los miembros de la Corte no votaron por unanimidad, tres lo hicieron a favor (Doctores RICARDO LUIS LORENZETTI, ELENA I. HIGHTON de NOLASCO y HORACIO ROSATTI) y dos votaron en disidencia (Doctores CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ y JUAN CARLOS MAQUEDA); sumado a ello lo resuelto por la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa UPPAC haciendo lugar al pedido de la actora y ordenando su inscripción (al que me he referido en páginas anteriores), dan al contendiente una cuota de esperanza para poder levantarse y terminar de pié la pelea.

IV. II)- Asociación Profesional. Asociación civil.

II.a) Asociación profesional. Concepto: Asociación de profesionales universitarios o no universitarios que posean un título con validez nacional, para ejercer su actividad y oficio en todo el territorio nacional.

DICCIONARIO JURIDICO – CONSULTOR MAGNO – Mabel GOLDSTEIN – 1era edición Buenos Aires Círculo Latino Austral – 2008.-

Se trata de agrupaciones formales de personas que ejercen una misma profesión, que se constituyen jurídicamente y en general sin ánimo de lucro, con el propósito de hacer progresar una determinada profesión. Se distinguen de los sindicatos ya que éstos se ocupan de temas no solo del ejercicio de la misma profesión, sino de la pertenencia a igual clase y su finalidad fundamental es la defensa de los intereses de clase. En este sentido recalco la diferencia con las asociaciones sindicales ya que justamente éstas están reguladas por la ley de asociaciones sindicales nro. 23.551 ya descripta, en cambio desde mi concepto, las asociaciones profesionales tienen otro encuadre, otros objetivos muy distintos a los sindicales.

Respecto a si los empleados y funcionarios públicos tienen el derecho de asociarse entre sí, la respuesta es positiva por cuanto primeramente debemos mencionar que nuestra Constitución Nacional habilita a “asociarse con fines útiles” de acuerdo a las leyes que reglamenten su ejercicio conforme lo establece en su Artículo 14, pero tampoco debemos desconocer que la ley de asociaciones profesionales no incluye en sus disposiciones a los funcionarios y empleados públicos; ahora bien, si se entiende que asociarse con fines útiles significa la posibilidad de los agentes públicos de perfeccionar los conocimientos a través de capacitaciones, a defender el decoro o dignidad de los asociados, entre otros objetivos, pues entonces los agentes públicos pueden asociarse para defender sus intereses profesionales, su condición y estado de funcionarios, pero siempre y cuando no exceda los límites establecidos, en consecuencia estas asociaciones no pueden inmiscuirse en la actividad administrativa institucional.

En síntesis, las asociaciones profesionales de funcionarios y de empleados públicos serán lícitas en tanto sólo pretendan el respeto a las normas positivas existentes o establecidas por el Estado; pero serían ilícitas si

pretendieran actuar como fuerzas para obligar al Estado a modificar el régimen jurídico establecido. La mera defensa de los intereses profesionales, con el alcance indicado, no implica amenaza alguna para el desenvolvimiento regular de la actividad administrativa.

(MARIENHOFF Miguel F., 1.977, TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO TOMO III-B, p.148).

Las asociaciones profesionales se relacionan con el Estado, con los ciudadanos y con los profesionales que las integran. Existe un sinnúmero de asociaciones profesionales tales como: Asociación de abogados, Asociación de profesionales de la salud, Asociación de arquitectos, Asociación de docentes, Asociación de psicólogos, Asociación de visitantes sociales, etc., etc., etc.

II.b) Asociación civil.

Concepto: Persona jurídica de carácter privado cuyo principal objeto es el bien común, posee patrimonio propio, tiene capacidad por sus estatutos de adquirir bienes, no subsiste exclusivamente de asignaciones estatales y obtiene autorización para funcionar, admitiendo el derecho implícito de admitir nuevos miembros en lugar de los que han fallecido o dejado de serlo con tal de que no excedan el número determinado en sus estatutos.

DICCIONARIO JURIDICO – CONSULTOR MAGNO – Mabel GOLDSTEIN – 1era. Edición Buenos Aires Círculo Latino Austral – 2.008.-

Tratándose entonces del bien común como objetivo, es decir un fin no económico y que no constituye una especulación comercial; entre sus fines comunes podemos mencionar los de carácter deportivo, religioso, cultural, etc.

Al respecto, el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, en el Capítulo 2 Sección 1º, destaca:

Artículo 168: Objeto. La asociación civil debe tener un objeto que no sea contrario al interés general o al bien común. El interés general se interpreta dentro del respeto a las diversas identidades, creencias y tradiciones, sean

culturales, religiosas, artísticas, literarias, sociales, políticas o étnicas que no vulneren los valores constitucionales. No pueden perseguir el lucro como fin principal, ni puede tener por fin el lucro para sus miembros o terceros. (59).

Obviamente para funcionar y obtener su personería jurídica debe cumplir con determinados trámites que el Código Civil y Comercial lo dispone y tener la autorización correspondiente del órgano competente de cada provincia como ocurre en Santa Cruz en donde la Dirección General de Personas Jurídicas dependiente del Ministerio de Gobierno resulta la competente para emitir las autorizaciones y ejercer los controles respectivos.

Tenemos así innumerable cantidad de asociaciones, entre las que menciono por ejemplo en mi provincia: La Asociación Civil Policial, la Asociación Mutual de Suboficiales y Agentes, Asociación de magistrados y funcionarios judiciales, Asociación de lucha contra la diabetes, Club de Leones, Asociación Atlética Boxing club, Asociación amigos del hospital, Club de jardinería, Asociación de residentes correntinos, etc., etc.

La estructura de organización interna es semejante a la de las organizaciones privadas, pero tiene una sustancial diferencia: los excedentes de dinero obtenidos a partir de las ganancias de la organización no significarán retorno para sus directivos o fundadores, sino que serán reinvertidos en la asociación civil.

IV. III)- Ley Orgánica.

Como sabemos, una ley es una norma jurídica impuesta por las autoridades competentes de cada materia o jurisdicción (órganos o poderes legislativos), las mismas tienen ciertas características tales como la generalidad (que van dirigidas a todos), la coercitividad (su incumplimiento acarrea una sanción), la obligatoriedad (todos deben cumplirla sin excepción), entre otras características. Asimismo las cuestiones o situaciones que regulan las leyes pueden referirse al mandato o prohibición de un tema específico.

La ley orgánica es aquella que se requiere constitucionalmente para regular ciertas materias o cuestiones inherentes a la comunidad en la que se sanciona, para regular algún aspecto de la vida social. Dentro del sistema federal de gobierno, cada provincia tiene la --

59. Código Civil y Comercial de la República Argentina.

potestad de dictar a través de sus órganos legislativos, las leyes orgánicas que consideren necesarias para el funcionamiento administrativo de sus instituciones, tal es así que las instituciones policiales cuentan con sus leyes orgánicas correspondientes, las que tienen como función la de establecer su organización, los deberes, las atribuciones y los derechos que se les asignan a sus integrantes.

Ejemplo de ello es la ley orgánica policial de la provincia de Santa Cruz, nro. 688/71. (60). Ley orgánica de la Policía de Chubut nro. 815. (61). Ley orgánica Policía del Chaco nro. 4987 (62). Ley Orgánica de la Policía de la Provincia de Salta nro. 6192 (63). Ley orgánica de la Policía de la Provincia de Santa Fe nro. 7395 (64), entre otros.

En todas estas leyes orgánicas, reitero, están enumerados taxativamente los derechos y las obligaciones de los trabajadores policiales y justamente todos coinciden en rechazar las reclamaciones colectivas de sus integrantes; de la misma manera entiendo se puede dejar sin efecto este rechazo y por el contrario hacerles extensivo el alcance de esos derechos elementales, obviamente excluyendo este derecho de huelga.

IV. IV)- Estatuto. Reglamento.

IV.a)- Estatuto: Concepto: Toda especie de leyes, ordenanzas y reglamentos. Cada disposición de una ley que permite, ordena o prohíbe alguna cosa. Ordenanzas, pactos, reglas o constituciones que se establecen para el gobierno y dirección de algún pueblo o universidad.

DICCIONARIO JURIDICO – CONSULTOR MAGNO – Mabel GOLDSTEIN – 1era. Edición Buenos Aires Círculo Latino Austral – 2.008.-

60. Ley nro. 688 sancionada por el poder legislativo de la provincia de Santa Cruz el 17/03/1.971.

61. Ley nro. 815 sancionada por el poder legislativo de la provincia de Chubut el 13/10/1.970

62. Ley nro. 4987 sancionada por el poder legislativo de la provincia del Chaco el 05/12/2.001

63. Ley nro. 6192 sancionada por el poder legislativo de la provincia de Salta el 27/10/1.983

64. Ley nro. 7395 sancionada por el poder legislativo de la provincia de Santa Fe el 28/05/1.975

Trasladado este concepto a los empleados y funcionarios públicos, tendríamos entonces el “Estatuto de los funcionarios o empleados públicos” que vendría a ser el conjunto orgánico de normas que establecen los derechos y obligaciones de los agentes estatales.

Las ventajas de un “estatuto” de funcionarios o de empleados públicos son evidentes, pues tienden a lograr “certeza” y “seguridad” en las relaciones entre el agente y el Estado. (MARIENHOFF, 1.977, Tratado de Derecho Administrativo Tomo III-B, p.32).

Esto es así por cuanto confeccionado un buen estatuto significará un conocimiento acabado de las partes en lo que se refiere a sus deberes, sus obligaciones y como contrapartida sus derechos, conocimiento éste que llevará a evitar situaciones de conflicto entre las partes y el respeto a lo establecido en dicho estatuto que significará garantía y seguridad de cumplimiento.

Desde el punto de vista del derecho administrativo y en donde están en juego los derechos, deberes y obligaciones de los empleados y funcionarios públicos, existen discordancias en cuanto a la determinación de quién resulta competente para el dictado de dicho estatuto; se estima que resulta competente el Poder ejecutivo por cuanto:

Si la administración general del país está a cargo del Poder Ejecutivo, y si éste tiene expresas atribuciones constitucionales para “nombrar” y “remover” empleados que –en este orden de ideas- son las potestades “extremas”, con mayor razón tiene facultades para ejercer potestades “intermedias” a las indicadas, como ascender, trasladar, suspender, etc., al personal, desde luego en tanto y en cuanto no se halle viciado de falta de juridicidad (arbitrariedad, irrazonabilidad, agravio a una situación esencial, etc.).

(MARIENHOFF, 1.977, Tratado de Derecho Administrativo Tomo III-B, p.33).

Sin embargo, se ha sostenido que la atribución para dictar el estatuto de los funcionarios de la administración pública, le corresponde al poder

legislativo, no al ejecutivo. Tal afirmación se la funda en los siguientes argumentos, que en cada caso contestaré: a) que aún cuando el poder ejecutivo tenga la atribución constitucional de nombrar y remover a los funcionarios y empleados administrativos, esa facultad es susceptible de ser reglamentada, con el fin de mejorar la idoneidad y de mejorar la administración pública. Que el Congreso debe reglar las condiciones de admisión y estabilidad en los empleos...c) La certeza, estabilidad y superioridad de las disposiciones que constituyen la tutela jurídica de los funcionarios se afirman más en la ley formal que en el decreto y en la ordenanza. La ley, en efecto, no puede modificarse sino por otra ley, al paso que un decreto puede serlo por un acto análogo del poder ejecutivo...La norma legislativa no se mueve tan fácilmente. Es decir, la ley por sí sola da mayor estabilidad a la garantía del derecho reconocido al funcionario.

(MARIENHOFF MIGUEL S., 1.977, TRATADO DERECHO ADMINISTRATIVO, p.35).

Comparto con tales apreciaciones, considerando que el Estatuto es un instrumento importante que dispone el administrador para organizar y reglar el funcionamiento de su administración, estableciendo los deberes, obligaciones y derechos que regirán para con sus administrados; que siendo así este instrumento podrá albergar entonces los tan ansiados derechos de los agentes policiales pero, obviamente con la limitación respecto del derecho de huelga.

El Poder Ejecutivo tiene la potestad de emitir dichos estatutos, ya que justamente se trata del uso de la facultad de administración que se le reconoce legalmente, no obstante creo conveniente que dichos estatutos estén reafirmados por el Poder legislativo correspondiente mediante una ley formal que lo respalde o que los mismos se emitan a través de los organismos legislativos correspondientes.

No obstante, a pesar de que la competencia para emitir el estatuto de los funcionarios de la Administración Pública –sea ésta civil o militar- le

corresponde al Poder Ejecutivo, quien la pone en ejercicio a través de un reglamento “autónomo”, en nuestro país, tanto el estatuto para el personal civil de la administración pública nacional, como varios otros estatutos para determinados sectores, están “ratificados” por una ley formal, o están “aprobados” por una ley formal... Todo esto trasunta una práctica viciosa. La emisión del estatuto del funcionario público no requiere ley formal, ni decreto-ley, ni ratificación legislativa alguna.

(MARIENHOFF MIGUEL, 1.977, TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO – TOMO III-B, p.34).

Mencionaré aquí algunos estatutos que se refieren a la administración pública que han sido emitidos mediante ley respectiva, tal es el caso del Estatuto General de la Administración Pública Provincial de la Provincia de Santa Fe, nro. 8525 (65). Estatuto del Empleado Público de la Provincia de Corrientes, Ley nro. 4067 (66). Fundamentalmente quiero hacer referencia al Estatuto de la Policía Nacional de la República Oriental del Uruguay Ley 19.315 (67) en cuyo Artículo 35 inciso M figura como DERECHOS INHERENTES AL ESTADO POLICIAL, el de la sindicalización con la prohibición del ejercicio de la huelga como la concentración y manifestación con armas o uniformes, o la ocupación de los lugares de trabajo, como así impedir el libre acceso a los mismos y la obstaculización del normal desarrollo de las actividades.

Este estatuto emitido por el Congreso de nuestra hermana República Oriental del Uruguay a su Policía Nacional que es un avance significativo en materia de reconocimiento de derechos a los trabajadores de la seguridad, debe ser tenido en cuenta en nuestro país ya que no podemos alegar por ejemplo que es imposible imitar a la Unión Europea donde igualmente se reconocen estos derechos, so pretexto de factores culturales, de lejanía y de contexto de inserción en el mundo.

65. Ley nro. 8525 sancionada por la Legislatura de la Provincia de Santa Fe el 21/11/1979.

66. Ley nro. 4067 sancionada por la Legislatura de la Provincia de Corrientes el 07/03/1.986

67. Ley nro. 19.315 sancionada por el Senado y la Cámara de Representantes de la Republica Oriental del Uruguay publicada el 24/02/2.015.

IV.b)- REGLAMENTO. Concepto: Toda disposición de carácter general dictada por la autoridad competente en la materia de que tratan. Una de las fuentes del derecho administrativo que implica una manifestación de la voluntad de los órganos administrativos pero que, proviniendo de los tribunales, también tiene la misma fuerza y valor que las leyes. DICCIONARIO JURIDICO – CONSULTOR MAGNO – MABEL GOLDSTEIN – BUENOS AIRES CÍRCULO LATINO AUSTRAL – 2008.

“Un reglamento es una declaración unilateral realizada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos generales en forma directa”.
(Agustín GORDILLO, 2013, TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO – TOMO I, VII 17)

En este sentido, el reconocido autor desmenuza el concepto expresando que se trata de una **declaración**, es decir, es una manifestación de voluntad, de conocimiento o de juicio; es **unilateral** por oposición a bilateral, en donde la falta es justamente esa falta de declaración de voluntad común y es por el contrario una sola parte, en este caso la administración, la que expresa su voluntad, llamada por ello unilateral. **Dictado en ejercicio de la función administrativa**, o sea toda actividad realizada por los órganos administrativos correspondientes. **Que produce efectos jurídicos**, aspecto fundamental ya que si no produjera efectos o consecuencias jurídicas no sería apropiado incluirla dentro del concepto jurídico formal de reglamento. **Generales** ya que produce efecto en forma genérica, para un número indeterminado de personas o de casos, diferenciándose así del acto administrativo que por ser un acto produce efectos jurídicos individuales, particulares. **En forma directa**, significa que el reglamento es por sí mismo susceptible de producir los efectos jurídicos de que se trata.

Existen diversos tipos de reglamentos tales como los de ejecución, delegados o de integración, de necesidad y urgencia y autónomos.

En cuanto al reglamento de ejecución, se encuentra expresamente autorizado por la Constitución pero con severos límites ya que básicamente supone la imposibilidad de regulación directa o indirecta de derechos de los ciudadanos, habitantes o usuarios; el reglamento autónomo no se encuentra previsto en el sistema constitucional y sólo puede admitirse como una variante muy limitada del reglamento de ejecución; los reglamentos

delegados y de necesidad y urgencia se enmarcan bajo un principio general de prohibición, con supuestas excepciones en que son admitidos de manera ilimitada. (GORDILLO – 2013).

Resultan competentes para la emisión de los mencionados reglamentos, los poderes ejecutivos nacional, provinciales y municipales.

Menciono a manera de ejemplo reglamentos tales como: Reglamento del Régimen Disciplinario Policial de la Provincia de Santa Cruz Decreto 2091/72 (68). Reglamento del Régimen de Licencias Policiales de la Policía de Santa Cruz (69).

IV. V)- CONSEJO DEL SALARIO.

Se trata de un novel sistema de **negociación colectiva** implementado en la Provincia de Santa Cruz, como consecuencia de los últimos y graves acontecimientos de reclamos, marchas, tomas de edificios, etc., que llevarán a cabo los integrantes de la Policía de la Provincia con vista a reivindicaciones salariales y condiciones dignas de trabajo; por ello el Poder Ejecutivo emitió el Decreto nro. 0212/14 (70). Crea así el denominado Consejo del Salario destinado a tratar cuestiones inherentes al salario del trabajador policial, habilitando de esta manera un ámbito de negociación colectiva.

Este Consejo del Salario, como su nombre lo indica, se ocupa exclusivamente del aspecto salarial relegando así todo tipo de discusión de condiciones dignas de labor que también resulta tan importante como el salario mismo.

El mencionado Decreto, como adelantara precedentemente, crea un espacio de negociación colectiva con participación obvia del Estado (como patronal) a través de un representante designado por el Gobernador de la Provincia, con la participación del Jefe de Gabinete de ministros que intervendrá como presidente del Consejo – actualmente con la nueva administración provincial, se ha suprimido la figura de Jefe de Gabinete -, el Jefe de

68. R.R.D.P. Decreto nro. 2091/72 del Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Cruz.

69. R.R.L.P. Decreto nro. 446/73 del Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Cruz.

70. Decreto nro. 0212 emitida por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Cruz el 27/03/2014

Policía o el Oficial Superior por él designado, **quienes ejerzan la representación del Personal Policial en actividad** y quienes ejerzan la representación del Personal Policial retirado; éstos deberán ser elegidos respetando y asegurando la mayor participación de los miembros de la fuerza tanto activos como pasivos. Quienes ejerzan dicha representación deberán contar con el aval de al menos el 20% del personal que se encuentra en su misma condición de revista que deberá acreditar al momento de solicitar su reconocimiento como miembro del Consejo.

Esta figura si bien es un avance en lo que respecta al reconocimiento de ciertos derechos del trabajador policial, es desde mi punto de vista muy positivo pero absolutamente insuficiente en base a las siguientes consideraciones que detallo:

Ha sido creado mediante Decreto y no a través de una ley formal, lo cual supedita su continuidad y funcionamiento en base a la voluntad del administrador con cierta facilidad, ya que bastará otro Decreto para derogar o suprimir al anterior, no habrá discusión ni participación de los ciudadanos a través de sus representantes naturales como son los legisladores.

Resulta un instrumento con capacidad de actuación muy restringida, sólo prevé la discusión salarial que si bien resulta muy importante, no comprende la discusión referente a las condiciones laborales acordes y dignas tales como: salubridad, equipamiento, jornada laboral, capacitación, ascensos, etc.

No determina modalidad ni período de convocatoria, lo que deja nuevamente librado a voluntad del Administrador la respectiva convocatoria.

No determina un mecanismo de actuación o reclamo ante el incumplimiento fundamentalmente del administrador o empleador.

No refiere ni por asomo, la cuestión tan delicada respecto del derecho de huelga, de las manifestaciones con uso de uniforme o con portación de arma, ni las tomas de las dependencias públicas, que con certeza deben ser prohibidas y reprimidas con sanciones severas.

En definitiva, con la creación del Consejo del Salario en mi provincia de Santa Cruz, seguramente el Estado ha pretendido apagar o hacer cesar las graves y constantes revueltas organizadas por los integrantes de la Policía pero sin dar una solución de fondo a la cuestión; no obstante y pese a la contradicción en que incurre el Estado al habilitar por

Decreto un ámbito de negociación y reclamación colectiva, por otro lado sigue vigente la ley orgánica que castiga la interposición de reclamos colectivos; pero aún así es ésta una medida que suma y debe considerarse como positiva para el reconocimiento de ciertos derechos como el de participar en la discusión salarial.

CONCLUSION PARCIAL:

Analizadas las distintas alternativas de solución en relación a esta problemática jurídica relevante, surge de manera contundente que una de las soluciones ideales sería la implementación de las denominadas “asociaciones sindicales” y sobre todo aquellas que tengan personería gremial por cuanto las faculta a intervenir en negociaciones colectivas y celebrar los convenios colectivos de trabajo los cuales previa homologación por la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo de la Nación) tienen fuerza y valor como la ley misma; dicho esto, cabe ahora hacer la acotación de que resulta de aplicación prácticamente imposible por el momento pretender buscar como solución este camino ya que, todos los que han intentado y llevado adelante las tramitaciones para en principio posibilitar la inscripción de estas organizaciones, y recién después ir por la personería gremial, han fracasado ya sea en la vía administrativa por ante la autoridad de aplicación o por ante la vía judicial y, fundamentalmente debido al último fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que he analizado en páginas anteriores, que niega la inscripción al Sindicato Policial Buenos Aires (SIPOBA) y con ello toda pretensión de sindicalización sentando jurisprudencia al respecto.

Desechada por el momento esta gran posibilidad de sindicalización, surgen entonces las otras alternativas analizadas, entre las cuales considero que tienen posibilidad de procedencia por ejemplo las leyes orgánicas ya que generadas e implementadas formalmente, ellas pueden contener tranquilamente en la parte de la asignación de derechos, el reconocimiento de negociaciones colectivas de los trabajadores y que signifiquen no sólo el tratamiento salarial sino también las condiciones de labor en su amplio espectro, además en estas mismas leyes orgánicas puede prohibirse al personal de seguridad la posibilidad de realización de huelgas, de participación en marchas o movilizaciones haciendo uso del uniforme y del arma, pudiendo participar únicamente en sus momentos “francos de servicio”, asimismo prohibir la toma de los edificios públicos y respetar a aquellos que tienen derecho a no adherirse a las convocatorias.

Otra de las vías que entiendo puede resultar procedente son los estatutos que se originan a través de una ley formal, ya que ellos regulan los deberes, derechos y obligaciones y consecuentemente, no habría impedimentos en regular allí los derechos del trabajador policial en cuanto a su participación en la negociación colectiva por sus derechos

laborales elementales y allí mismo establecer las prohibiciones de huelga, la no participación en movilizaciones con el uso del arma y del uniforme, la no toma de edificios públicos, participar solamente cuando se halla franco de servicio, entre otros aspectos. Ejemplo elocuente de este sistema es el utilizado en la República Oriental del Uruguay donde mediante estatuto establecido por ley nro. 19.315 sancionada por el Senado y la Cámara de Representantes de la nación, en su artículo 34 inciso M establece para el personal policial el derecho a la sindicalización con las limitaciones y prohibiciones correspondientes y que hiciera referencia más arriba.

Por último, no puedo soslayar el novedoso sistema implementado en la provincia de Santa Cruz, mi provincia, mediante la creación del denominado Consejo del Salario Policial a través del Decreto nro. 0212/14 del poder ejecutivo donde crea un ámbito de negociación colectiva integrada por los representantes del Administrador, del personal policial en situación de servicio activo y el representante del sector pasivo donde exclusivamente se discutirá todo lo atinente a cuestión salarial dejando de lado otro aspecto no menos importante como son las condiciones laborales en general. Es éste un instrumento válido pero que tal como ha sido concebido resulta sumamente limitado en sus alcances y endeble en cuanto a su duración ya que de acuerdo a la voluntad del Ejecutivo, un decreto posterior podrá sin más trámite derogar otro anterior frustrando así los escasos logros alcanzados; entiendo que este consejo debería primero tener origen en una ley formal y denominarse Consejo del Salario y de las Condiciones Laborales.

CONCLUSIONES FINALES

Ya en las postrimerías del presente Trabajo Final de Graduación, me tomo el atrevimiento para hacer algunas acotaciones que me surgen desde el alma y que en honor a la verdad, si no las hiciera me sentiría realmente insatisfecho por no haberlas expresado, aún a riesgo de que resulte improcedente.

Me refiero concretamente a que ha sido ésta una etapa con muchas dudas, expectativas, inseguridades y temores inclusive al ridículo; todo ello empezó desde el momento mismo de la elección de la problemática jurídica y siguió hasta el desarrollo del mismo, pero que gracias al incentivo permanente de la profesora virtual asignada de a poquito todos ello se fueron superando a tal punto que resultaba placentero su realización; de ninguna manera resultó fácil la tarea, significaron horas y horas de lectura, de investigación y de redacción, de dolores de cabeza, de la cervical, pero definitivamente es una grata experiencia y un gran desafío que ha valido la pena intentarlo amén de su resultado.

Ahora bien, yendo específicamente a las conclusiones finales digo que:

Las instituciones policiales de las cuales forma parte el trabajador policial, prestan un servicio público esencial de seguridad ciudadana, custodia de sus bienes y mantenimiento del orden público; que justamente por tratarse de una función de servicio público reúne las características de regularidad: debe ser prestada conforme a reglas, normas positivas o condiciones preestablecidas; uniformidad: o igualdad significa que todos los habitantes tienen el derecho a exigir y recibir el servicio en igualdad de condiciones; generalidad: todos los habitantes tienen el derecho a usar los servicios públicos de acuerdo a las normas que rigen a éstos; obligatoriedad: obligación de prestar el servicio por parte de quién esté a cargo de éste; y continuidad, respecto a esta última característica hago especial hincapié ya que ella significa que las prestaciones respectivas **no deben ser interrumpidas** de lo contrario podría causarse serios trastornos al público. Que el carácter esencial de un servicio público se predica cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores ligados al respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. (MARIENHOFF – Tratado Derecho Administrativo). En otras palabras, las

instituciones policiales cumplen un servicio que **“NO PUEDE DEJAR DE PRESTARSE”**.

Por otro lado, el trabajador policial es un agente público que desempeña funciones específicas, esenciales y de servicio público entendiéndose éste como la satisfacción de necesidades o intereses de carácter general y que tiene la particularidad de poseer como empleador nada más ni nada menos que al Estado. Se advierte entonces que este agente público no es un trabajador común, tiene características muy especiales que lo diferencian y a los que ya me he referido.

Ha quedado demostrado de manera elocuente en el presente trabajo, la crítica situación por la que están atravesando los trabajadores de la mayoría de las Policías del país, por no decir todas, en cuanto a la cantidad y magnitud de derechos a los que no puede acceder por distintas circunstancias y que repercuten necesariamente de manera negativa en la salud física y psíquica del Policía, de su núcleo familiar y su entorno social. Es tan nociva la situación al no poder participar de ninguna forma en la fijación de su salario, al no poder prever su horario de descanso y de esparcimiento, al no tener un ámbito laboral apto para desarrollar su función, al no contar con equipamiento necesario para su protección, al no tener un salario digno, etc., etc., en definitiva al no poder realizar reclamaciones colectivas ya que sus leyes orgánicas, reglamentos o estatutos no sólo las impide sino que son encuadradas como faltas graves plausibles de ser sancionadas con medidas de expulsión como son la cesantía y la exoneración. La situación es de tal gravedad que amerita pronto y profundo tratamiento en busca de soluciones que subsistan a la colisión de intereses del sector de los trabajadores policiales y del colectivo social.

Inmediatamente y atento a la problemática jurídica de la que me estoy ocupando, surge inevitablemente el análisis de la procedencia de dos herramientas fundamentales que pueden echar luz a esta causa, me refiero concretamente a la posibilidad de las negociaciones colectivas y al derecho de huelga, ambos institutos estrechamente ligados y que cuentan con amparo constitucional en el orden interno, y con amparo en los tratados internacionales en el orden externo y a los que nuestro país ha adherido, algunos de los cuales ante la Reforma Constitucional del año 1994 han sido incorporados en nuestro orden jurídico interno con jerarquía constitucional de acuerdo al Artículo 75 inciso 22 de nuestra Carta magna: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros.

Respecto al derecho de huelga debo decir que está ampliamente permitido en todo el ámbito de nuestro país, garantizado a través del artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, y precisamente la ley de Asociaciones Sindicales nro. 23.551 en su artículo 5° inciso d) establece como uno de los derechos de estas asociaciones “el de huelga”. Los tratados internacionales también abogan por este derecho, tales como el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8 inciso 1d); el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en su artículo 22 inciso 3°; Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 8 inciso 2°.

Derecho que efectivamente hacen uso como una forma de coacción las innumerables organizaciones sindicales legalmente constituidas (SUTEBA, CTA, FERROVIARIOS, ATE, UOM, UOCRA, SMATA, UTEDYC, UPCN, etc.), pero como ella significa abstención o abandono colectivo temporal y simultáneo del trabajo, su aplicación por parte de los trabajadores policiales resulta improcedente en razón de:

- El agente policial presta un servicio público esencial para la vida comunitaria, contribuyendo de manera directa y concreta en la protección de bienes, la satisfacción de intereses, o a la realización de valores referidos al respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertados fundamentales;
- No se trata de un derecho absoluto ya que en colisión con otros intereses de mayor magnitud, puede y debe limitarse y hasta prohibirse.
- Resulta incompatible con la función de seguridad que el policía desempeña;
- **El servicio esencial de seguridad no puede dejar de prestarse.**

En definitiva el derecho de huelga para el trabajador policial fundado en los motivos enumerados en forma precedente, desde mi punto de vista deviene en inadmisibile.

La otra herramienta de significancia, me refiero a la negociación colectiva, permite a los trabajadores establecer mejores condiciones de trabajo que las que podrían obtener en una negociación individual con el empleador ya que logra contrarrestar la desigualdad de poder que presenta un trabajador frente a su empleador. Se trata de un importante instrumento al servicio de los trabajadores que tiene como finalidad la reivindicación de sus derechos laborales y salariales.

Estas negociaciones colectivas formales generalmente concluyen con acuerdos o convenios colectivos de trabajo que son luego homologados por el Estado a través del órgano de aplicación que resulta el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la Nación adquiriendo así la misma fuerza que la ley misma y que pueden ser objetos de modificación mientras signifiquen mejores condiciones para los trabajadores. En este sentido la ley que regula las Convenciones Colectivas de Trabajo es la 14.250 actualmente vigente.

En nuestro país el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental que la Constitución Nacional le reconoce a los GREMIOS y que está previsto en el artículo 14 bis segundo párrafo; de la misma manera que el derecho de huelga, la negociación colectiva está determinada como un derecho para las asociaciones sindicales, justamente en la ley nro. 23.551 artículo 5° inciso d). En el orden internacional lo promueve por ejemplo los Convenios números 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo a los que nuestro país ha adherido y que establecen por un lado, el derecho a la negociación colectiva para los trabajadores, y por el otro introduce pautas sobre los alcances de la negociación colectiva.

Resulta claro entonces que este derecho es reconocido a las asociaciones sindicales con personería gremial, razón por la cual los trabajadores de la seguridad para acogerse a este derecho deberán necesariamente organizarse en asociaciones, tramitar ante la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación) la inscripción respectiva y la personería gremial correspondiente. Justamente aquí radica el gran inconveniente para los agentes policiales por cuanto la totalidad de las tramitaciones que han llevado adelante ya sea ante la autoridad administrativa o ante los estrados judiciales, han sido denegadas progresivamente a tal punto que recientemente (11/04/2017) la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Recurso de hecho deducido por el actor en la

causa Sindicato Policial Buenos Aires c/Ministerio de Trabajo s/ley de asociaciones sindicales” CSJ 909/2010 (46-S), ha desestimado el pedido de inscripción y personería gremial de la SIPOBA, fallo que ha sido dictado por 3 votos a favor y 2 en contra. Esta resolución sienta jurisprudencia y prácticamente echa por tierra toda pretensión de sindicalización y por ende de negociación colectiva de los agentes policiales.

Así las cosas, este noble instrumento de negociación previsto por la ley 23.551 por ahora, o por lo menos no en lo inmediato, debe ser desechado como una alternativa de solución y de reivindicación de derechos laborales para este tipo de trabajadores. Evidentemente este no es el camino a transitar, deberá entonces buscarse otras vías.

Siguiendo con la búsqueda de otras alternativas de solución, he analizado la procedencia de las denominadas Asociaciones sindicales, en este aspecto seré breve por cuanto este tema ha sido abarcado ya en el análisis de las negociaciones colectivas que realizara en forma precedente. Se trata de una organización regulada por la Ley de Asociaciones sindicales nro. 23.551 que teniendo la inscripción respectiva y la personería gremial otorgada por la autoridad de aplicación, los habilita a llevar adelante negociaciones colectivas, ejercer el derecho de huelga y concretar convenios colectivos de trabajo. Dada la imposibilidad de que los trabajadores policiales logren la inscripción y personería gremial ya que han sido negadas una y otra vez y sobre todo considerando el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación antes mencionado que sienta jurisprudencia, hacen que este tipo de organizaciones sindicales una vez más, no sean el camino más apto a transitar.

Recurrí luego al estudio de las asociaciones profesionales y las asociaciones civiles, en este sentido no existe impedimento para su constitución ya que justamente nuestra Carta Magna en su artículo 14 habilita a los ciudadanos a “asociarse con fines útiles”, si entendemos como fines útiles la posibilidad de perfeccionar los conocimientos a través de las capacitaciones, a defender el decoro o la dignidad de los asociados por ejemplo, nada obsta a que los agentes policiales puedan constituirlos, pero obviamente su capacidad de actuación será limitada acorde a sus estatutos y no podrá participar en negociaciones colectivas, a ejercer el derecho de huelga ni generar convenios colectivos ya que éstos son derechos exclusivos de las asociaciones gremiales con personería gremial.

En lo que respecta a las leyes orgánicas, concebida como aquellas que se requieren constitucionalmente para regular ciertas materias o cuestiones inherentes a la comunidad en la que se sanciona, para regular algún aspecto de la vida social. Dentro del sistema federal de gobierno, cada provincia tiene la potestad de dictar a través de sus órganos legislativos, las leyes orgánicas que consideren necesarias para el funcionamiento administrativo de sus instituciones. Tal es así que las instituciones policiales cuentan con sus leyes orgánicas correspondientes, las que tienen como función la de establecer su organización, los objetivos, los deberes, las atribuciones y los derechos que se les asignan a sus integrantes.

Considero que a través de este medio (leyes orgánicas), tranquilamente se pueden albergar y regular los derechos elementales de los trabajadores policiales, se puede aquí conceder el derecho de negociación colectiva sin la necesidad de inscripción u obtención de personería gremial, se pueden pactar acuerdos pero SIEMPRE respetando los derechos del colectivo social por sobre el interés sectorial, esto es prohibiendo el derecho de huelga, el uso del uniforme y armamento en las manifestaciones, organizar manifestaciones pero fuera del horario de servicio, respetar el derecho del otro a no adherirse, no tomar los edificios públicos, entre otros aspectos. Seguramente a través de este medio, ante incumplimiento de la patronal, no se podrá ejercer la presión que posibilita la huelga, pero se tendrá un ámbito de negociación colectiva y de contacto entre las partes cosa que actualmente no ocurre ni por asomo.

Además, debemos tener muy presente que los trabajadores policiales se rigen por el Derecho Público Administrativo fundamentalmente y luego por el Derecho Laboral.

Asimismo, es necesario tener claro que la prohibición del derecho de huelga debe hacerse a través de una ley formal (la ley orgánica lo es) y que debe eliminarse toda cuestión privativa de reclamaciones colectivas que hoy por hoy existe y que son sancionadas con medidas de expulsión.

Estatutos, toda especie de leyes, ordenanzas y reglamentos. Cada disposición de una ley que permite, ordena o prohíbe alguna cosa. En este sentido creo que un estatuto establecido mediante ley formal, es un medio hábil para lograr la reivindicación de los derechos laborales y salariales de los trabajadores policiales. Tal cual lo expresara al momento de analizar las leyes orgánicas, de la misma manera hago extensivo dichas consideraciones a los estatutos establecidos por ley. Quiero aquí mencionar como ejemplo,

y muy especialmente, el Estatuto emitido por el Congreso de nuestra hermana República Oriental del Uruguay destinada a su Policía Nacional (Ley nro. 19.315/15) que es un avance significativo en materia de reconocimiento de derechos a sus trabajadores policiales:

Artículo 35: (Derechos inherentes al Estado Policial). Sin perjuicio de otros que se establecieron en las disposiciones legales o reglamentarias, son derechos del personal policial en actividad...M): **El derecho a la sindicalización, estándole expresamente prohibido tanto el ejercicio de la huelga como la concentración y la manifestación con armas o uniformes, o la ocupación de los lugares de trabajo, así como impedir el libre acceso a los mismos y la obstaculización del normal desarrollo de las actividades.**

Respecto a los Reglamentos, que es una declaración unilateral realizada por el Administrador a través de decretos, en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos generales en forma directa; entiendo que no es una herramienta útil para estos fines ya que es creada unilateralmente por el que administra, no existe discusión en su confección a través de la participación de los representantes del pueblo (legisladores) y su duración es endeble ya que un decreto posterior deroga al anterior sin más trámite.

Por último he analizado este novel sistema de negociación colectiva implementado en la Provincia de Santos Cruz como consecuencia de los últimos acontecimientos de reclamos, marchas y tomas de edificios que llevaron adelante los integrantes de la Policía de la Provincia con vistas a reivindicaciones salariales y condiciones dignas de trabajo; de esta manera el Poder Ejecutivo emitió el Decreto nro. 0212/14 creando así el denominado Consejo del Salario destinado a tratar cuestiones inherentes exclusivamente al salario del trabajador policial habilitando de esta manera un ámbito de negociación colectiva.

Es éste un instrumento novedoso en el país donde el Estado habilita negociación colectiva a través de representantes del ejecutivo, del personal policial en situación de servicio activo y del personal policial en situación de retiro y que justamente quienes

ejerzan dicha representación deberá contar con el aval de al menos el 20% del personal que se halla en su misma situación de revista.

Este Consejo si bien significa un avance en lo que hace al reconocimiento de ciertos derechos al trabajador policial, es desde mi punto de vista positivo pero absolutamente insuficiente ya que tiene una capacidad de actuación muy restringida (referida únicamente a la cuestión salarial) obviando los otros temas igualmente importantes como la discusión de las condiciones laborales en su concepto más amplio; no determina modalidad ni período de convocatoria lo que deja librado a la voluntad del Administrador la respectiva convocatoria; no determina un mecanismo de actuación o reclamo ante el incumplimiento fundamentalmente del administrador o empleador; no refiere la cuestión tan delicada como es el derecho de huelga, de las manifestaciones con el uso del uniforme y del arma reglamentaria, ni las tomas de las dependencias públicas (situaciones que debieran ser prohibidas).

En base a todos los análisis y consideraciones realizadas, acentúo especialmente la posibilidad de solución a la problemática jurídica que me he planteado, tomando como base fundamentalmente la utilización de las leyes orgánicas, los estatutos y el denominado Consejo del Salario, toda vez que gracias al sistema federal de gobierno cada estado provincial podrá adoptar para sus policías la metodología que considere más apropiada, reconociendo derechos a sus trabajadores policiales a través de estos instrumentos capaces de albergarlos, ordenarlos y establecer las limitaciones y prohibiciones que entiendo son ineludibles como la prohibición del derecho de huelga, la toma de edificios públicos, las manifestaciones con el uso del uniforme y el armamento y las limitaciones en cuanto a participar según se encuentre franco de servicio, entre otros aspectos. Respecto al Consejo del Salario, agregaría como complemento “y de las condiciones laborales”, quedando así su denominación Consejo del Salario y de las Condiciones Laborales e incluiría las prohibiciones y limitaciones ya referidas.

Por último deseo acotar, que una solución facilista sería la de promover que el Congreso Nacional a través de las Cámaras de Diputados y de Senadores de la nación dicten una ley habilitando la sindicalización para los trabajadores policiales en general, haciendo uso de la reserva y potestad prevista en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 5º, a la que nuestro país ha adherido. En este

sentido creo que aún no sería conveniente este método de solución, previamente debe darse una amplia discusión con participación de todos los actores sociales. En el mientras tanto, las vías alternativas arriba mencionadas considero son las más adecuadas y pueden implementarse con la inmediatez que la situación amerita: no debe postergarse un solo día más su tratamiento evitando empeorar la ya precaria y crítica situación laboral de los trabajadores policiales.

Este es mi análisis, y así opino y concluyo con la más íntima convicción.-

Bibliografía.

Doctrina

- Marienhoff Miguel, Tratado de Derecho Administrativo Tomos I, II y III, 1.977.
- Adela ALVAREZ DEL VISO, “La dignidad del trabajador: concepción y casuística”, 2.008.
- René MIROLO, Curso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo II.
- Julián Arturo DE DIEGO. Manual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2.002.
- Agustín GORDILLO. Tratado de Derecho Administrativo Tomo I, 2013.
- Benito PEREZ. Derecho del Trabajo, 1.983.
- Edgar OSPINA DUQUE, El Derecho Colectivo del Trabajo, La Huelga, 2.001.
- Emilio José DOMINGUEZ. Los derechos del Empleado Público en la República Argentina. ¿Una mera enunciación formal o un auténtico sistema de protección?
- Mabel GLDSTEIN, 2008, Diccionario Jurídico Consultor Magno.
- Observatorio de Conflictos Córdoba Argentina, Introducción a la Negociación Colectiva, 2.012.
- Luis CAMPOS y Guillermo GIANIBELLI. La Negociación Colectiva en Argentina, 2.013.
- Miguel Ángel MARIANI. La Libertad Sindical y la Ley 14.455.
- Katia ROSENBLAT. Derechos de Asociación y Sindicales de Gendarmes y de miembros de las Fuerzas Armadas. Revista Derechos Humanos Año IV n° 10.
- Marcelo SAIN. “Hay una concepción social de que los Policías no pueden sindicalizarse”, 2.014.
- Eugenio Raúl ZAFFARONI. Asociación Pensamiento Penal. “Necesitamos que la Policía se sindicalice”, 2.014.

Jurisprudencia.

- CNAT Sala I, “V.P., M.A. c/Teletech Argentina S.A. s/Despido”, Expte. N° 9148/2010 Sentencia Definitiva n° 87.370 del 13/02/2012.
- CNAT Sala I, “C., A.F. c/Casa Hutton SA. S/Mobbing”, Expte. N° 2.586 Sentencia definitiva n° 88.266 del 21/11/2012.
- Corte Suprema Justicia S.C.A. n° 201, L, XL, 11 de noviembre de 2.011, Causa: “Asociación Trabajadores del Estado C/Ministerio de Trabajo S/Ley de asociaciones sindicales”. Tribunal origen: Sala IV Cámara Nacional Apelaciones del Trabajo.
- CSJ 909/2010 (46-S). 14 de abril de 2.017, Autos “Recurso de Hecho deducido por el actor en la causa Sindicato Policial Buenos Aires C/Ministerio de Trabajo S/ley de asociaciones sindicales”, Tribunal de origen: Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.
- Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, sentencia n° 4 del 14 de abril de 2.011, expte. Letra “R” Nro. 5, autos “Rearte Adriana Sandra y otro c/Superior Gobierno de la Provincia de Córdoba – Amparo – Recurso de Apelación – Recurso Directo”.
- Dictamen Procuradora General de la Nación en autos: “Sindicato Policial Buenos Aires Ministerio de Trabajo S/Ley de asociaciones sindicales”, S.C.S. nro. 909, L. XLVI, 05 de diciembre de 2.012.
- CN Trabajo Sala II, “Ministerio de Trabajo vs. Unión de Policías Penitenciarios Argentina Córdoba 7 de Agosto (UPPAC) s/Ley de asociaciones sindicales, Expte. Nro. 63413/2013 Sentencia nro. 103643 – RC J1059/14 (18/12/2013).

Legislación.

- Constitución Nacional Argentina con su modificatoria del año 1.994.
- Constitución de la Provincia de Córdoba.
- Constitución de la Provincia de Santa Cruz.
- Código Civil y Comercial de la Nación Argentina.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1.969.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1.966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1.966.
- Convenio 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), 1.948.
- Convenio 98 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), 1.951.
- Convenio 154 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), 1.981.
- Ley n° 25.164 (Ley marco Regulación del Empleo Público) sancionada por el Congreso Nacional el 08 de octubre de 1.999.
- Ley n° 688 (Ley Orgánica Policial) sancionada por la Legislatura de la Provincia de Santa Cruz el 13 de marzo de 1.971.
- Ley n° 746 (Ley del Personal Policial de Santa Cruz) sancionada por la Legislatura de la Provincia de Santa Cruz el 14 de marzo de 1.972.
- Ley n° 3525 (Seguridad Pública de la Provincia de Santa Cruz) sancionada por la Legislatura de la Provincia de Santa Cruz el 29 de diciembre de 2.016.
- Ley n° 2986 (Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública) sancionada por la Legislatura de la Provincia de Santa Cruz el 14 de junio de 2.007.
- Ley n° 9235 (De Seguridad Pública) sancionada por la Legislatura de la Provincia de Córdoba el 04 de mayo de 2.005.
- Ley n° 23.551 (Asociaciones Sindicales) sancionada por el Congreso de la Nación Argentina el 23 de marzo de 1.988.
- Ley n° 14.250 (Convenios Colectivos de Trabajo), sancionada por el Congreso de la Nación Argentina el 29 de septiembre de 1.953.
- Ley n° 23.929 (Negociación colectiva para los trabajadores docentes), sancionada por el Poder Legislativo de la Argentina el 10 de abril de 1.991.
- Ley n° 24.185 (Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Nacional) sancionada por el Poder Legislativo de la Nación Argentina el 11 de noviembre de 1.992.
- Ley n° 23.546 (De Procedimiento para la Negociación Colectiva), sancionada por el Poder Legislativo de la Nación Argentina el 22 de diciembre de 1.987.

- Ley n° 19.315 (Estatuto Policía Nacional) dictada por el Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay el 18 de febrero de 2.015.
- Ley n° 815 (Ley Orgánica Policía de Chubut) sancionada por la legislatura de la Provincia del Chubut el 13 de octubre de 1.970.
- Ley n° 4987 (Ley Orgánica Policía Chaco) sancionada por la Legislatura de la Provincia del Chaco el 05 de diciembre de 2.001.
- Ley n° 6192 (Ley Orgánica Policía Salta) sancionada por la Legislatura de Salta el 27 de octubre de 1.983.
- Ley n° 7395 (Ley Orgánica Policía Santa Fe) sancionada por la Legislatura de Santa Fe el 28 de mayo de 1.975.
- Ley n° 8525 (Estatuto General de la Administración Pública Provincial de Santa Fe), sancionada por la Legislatura de Santa Fe el 21 de noviembre de 1.979.
- Ley n° 4067 (Estatuto del Empleado Público de la Provincia de Corrientes) sancionada por la Legislatura de Corrientes el 07 de marzo de 1.986.
- Decreto n° 2.091 dictada por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Cruz el 20 de octubre de 1.972.
- Decreto n° 446 dictada por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Cruz el 03 de abril de 1.973.
- Decreto n°463 (Régimen Disciplinario Policial) dictada por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Chubut el 07 de abril de 1.958.
- Decreto n° 1753 (Régimen Disciplinario Policial) dictada por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Córdoba el 18 de noviembre de 2.003.
- Decreto n° 1050 (Reglamento Disciplinario Policial) dictada por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires el 03 de julio de 2.009.
- Decreto n° 66/99 (Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional) dictada por el Poder Ejecutivo Nacional el 26 de febrero de 1.999.
- Decreto n° 16.115 (Reglamentario de la Ley nacional 11.544) dictada por el Poder Ejecutivo Nacional el 28 de enero de 1.933.

- Decreto n° 0212 (Consejo del Salario Policial Santa Cruz) dictada por el Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Cruz el 27 de marzo de 2014.

A N E X O S

A N E X O S

1) Figuran las entrevistas realizadas al siguiente personal policial:

A) Comisario General (RV) DANIEL CHEUQUEPAN

B) Oficial Principal Octavio PUEYRREDON

C) Cabo (BF) Elizabeth PEREZ

Observaciones: Debí utilizar en estas entrevistas nombres ficticios por cuanto los entrevistados se negaron a utilizar sus nombres verdaderos.

2) Reglamento del Régimen Disciplinario Policial (RRDP) Decreto n° 2091/72.

3) CREACION CONSEJO DEL SALARIO, (Provincia de Santa Cruz) Decreto nro. 0212 del 27 de marzo de 2.014.-

4) Estatuto Policía Nacional de la República Oriental del Uruguay, Ley nro. 19.315 sancionado por la Legislatura Nacional de ese país el 24 de febrero de 2.015.

5) Criterios de Evaluación RUBRICA N° 1 (16/03/2017).

6) Criterios de Evaluación RUBRICA N° 2 (CAPITULOS I y II – 21/04/17).

7) Criterios de Evaluación RUBRICA N° 2 (COMPLETO – 29/05/17).

8) ACTA VOLANTE COLOQUIO DE ALUMNOS REGULARES DE SEMINARIO FINAL 1/2016 – TUTORIAL 2/2016 – MODALIDAD: MTD – COMISIONES 1 2016. – 20/07/17.

9) ANEXO E (Formulario Descriptivo del Trabajo Final de Graduación).

1):

**A) Entrevista realizada al Comisario General (RV) DANIEL CHEUQUEPAN.-
(Policía Provincia de Santa Cruz).**

Preguntado (P): Por su jerarquía al momento del retiro y los años de servicios cumplidos.

Contesta (C): Bueno yo me retiré con la última jerarquía que prevé la escala jerárquica de la Policía de la Provincia de Santa Cruz, es decir, tengo el honor de haber alcanzado el grado de Comisario General y ejercido el cargo durante un año, me retiré de manera voluntaria hace exactamente dos años.

(P): Por los destinos que tuvo durante su amplia trayectoria.

(C): Egresé de la antigua Escuela de Cadetes de Policía Crio. Insp. EDUARDO V. TARET. Siendo mi primer destino la Comisaría Seccional Tercera de la Ciudad de Río Gallegos, a partir de ahí peregriné por numerosos destinos operativos y administrativos tanto en Río Gallegos como en el interior de la Provincia, cumplí funciones en comisarias importantes y otras no tantos, tuve la oportunidad de ejercer la jefatura de algunas Comisarias como la Seccional Quinta y la Séptima de Río Gallegos, para terminar mi carrera en el Departamento Operaciones Policiales de la Jefatura de Policía, siendo integrante de la Plana Mayor Policial.

(P): De qué manera se produjo su ingreso a la Institución, los requisitos que debió cumplir.

(C): Mire yo provengo de una familia humilde, soy oriundo de la Provincia del Chubut, no tengo antecedentes de familiares que hayan sido Policías, vi la oportunidad de una salida laboral y me vine a Santa Cruz. El ingreso no fue para nada difícil, como había poca captación de aspirantes en Santa Cruz, habilitaron pedidos a interesados de todo el país, directamente ingresé a la Escuela de Policía sin examen de ingreso, ni test psicológicos ni nada por el estilo, el estudio médico me hicieron después de un tiempo de haber ingresado. Con decirle que si se respetaba el requisito de la altura con seguridad no hubiese entrado, ya que no llegaba a la estatura que decían los papeles. Ingresé con ciclo básico y ya dentro de la Institución completé la secundaria junto con el egreso como oficial de policía.

(P): Durante su carrera, y más aún en los momentos en que ostentaba las jerarquías más altas, si ha tenido acceso y participación en lo que hace a la defensa de los derechos del entrevistado como de sus subordinados, ya sea en la reclamación de incrementos salariales y de las mejoras en las condiciones de trabajo.

(C): Mire, esos eran temas que ni por asomo lo tratábamos. Los aumentos de salarios venían impuestos desde la Jefatura o desde Gobierno, nunca se nos consultaba o se nos hacía partícipes de ello, yo como tantos otros compañeros ni siquiera sabíamos cómo se conformaban los ítems en los recibos de sueldo, menos aún teníamos cero participación en los otros reclamos de mejoramiento en las condiciones de trabajo. Ya desde el ingreso nos enseñaban que no podíamos hacer reclamos colectivos y de esta manera ni se nos pasaba por la cabeza plantear mejoras siempre por temor a sanciones, nos arreglábamos de algún modo. No nos quejábamos, estaba mal visto quejarse y esos mismos principios los mantuve y enseñé durante toda la carrera. Nos centrábamos solamente en tratar de hacer bien nuestro trabajo, reclamar era como hacer observaciones indebidas, el que no se quejaba era el que

mejor andaba. Como nuestro sueldo por lo general eran insuficientes, era natural que automáticamente de terminar nuestro servicio diario, hiciéramos Policía Adicional u horas extras lo que obviamente, nos quitaba momentos de disfrute y de descanso. Me ha sucedido muchas veces tener que buscar algún lugarcito medio escondido durante la guardia para descansar y reponer energía.

(P): Para que nos ilustre acerca del sistema de trabajo en cuanto a modalidad, jornadas, horarios, recargos, capacitación, etc.-

(C): Mire, por lo general nosotros no teníamos días de franco, sábados, domingos o feriados, todo para nosotros era lo mismo; sabíamos el horario de ingreso que por lo general eran o las 09,00 o las 21,00 hs y trabajábamos 12 horas como mínimo, nunca sabíamos en forma taxativa el horario de egreso. Casi siempre debíamos continuar nuestra labor agrandándose nuestra jornada de 12 a 16, 18 o hasta 24 hs. ya que, o teníamos recargo por falta de personal, o debíamos hacernos cargo de las actuaciones por las denuncias que ingresaran por hechos ocurrido durante nuestro horario de servicio (que ya había terminado) o bien, se nos recargaba como forma de sanción disciplinaria. En cuanto a la capacitación, casi siempre viajaban a Buenos Aires o a otras provincias a capacitarse los conocidos o amigos de los jefes, el resto no teníamos acceso, salvo los cursos obligatorios para los ascensos respectivos.

(P): Por su equipamiento ya sea de uniforme, armamento u otros elementos de seguridad.

(C): Uniforme nos daba la institución cada dos o tres años con suerte, si reclamábamos nos decían “si no tiene cómprese, para eso trabaja”, siempre debíamos comprar con nuestra plata los uniformes que se deterioraban o nos hacía falta, muy poco teníamos arma y municiones debíamos cuidarlo ya que si lo gastábamos debíamos reponerlo con nuestro peculio; a mí se me ha provisto de munición unas dos o tres veces en mi 30 años de servicio. Chalecos balísticos no teníamos, usábamos, los de color verde que eran de descarte del Ejército ya que estaban vencidos, eran muy aparatosos, pesados y de difícil maniobrar o desenvolverse con ello.

(P): Cómo se cumplían las sanciones disciplinarias.

(C): Las sanciones consistían en llamados de atención, recargo de servicio, días de arresto que significaba cumplir doble turno de servicio con sólo dos horas de descanso para almuerzo o cena, y cuando se trataban de faltas graves que eran sancionados con arrestos de más de 30 días se cumplían fuera del lugar de servicio, en otro destino que generalmente era en Bomberos donde el Policía cumplía la sanción como si realmente estuvieran privados de su libertad, bajo custodia y privado de visitas, durmiendo fuera de su ámbito familiar. Un sistema realmente denigrante (así lo veo ahora a la distancia) donde por una falta administrativa se priva de la libertad a un Policía, fíjese que esto no ocurre ni siquiera en los procesos penales.

(P): Que opina sobre la procedencia de la sindicalización de la Policía.

(C): Mire cuando estaba en actividad, ni se nos ocurría pensar en este tipo de medidas o de sindicalización, jamás me detuve a pensar o analizar su procedencia y pertinencia. Siempre cumplíamos órdenes que las hacíamos cumplir a nuestros subalternos y que nosotros mismo lo cumplíamos; el Jefe de Policía bajaba órdenes y nosotros nos encargábamos de hacerlas cumplir, pero nunca nos detuvimos a pensar por nuestros derechos o los derechos de nuestra gente. Hoy, a la distancia tengo una posición muy distinta a la sostenida durante

toda mi carrera, hoy me doy cuenta que los Policías también tenemos derechos básicos que deben ser respetados, no sé si la sindicalización es el camino correcto pero sí hoy tengo la certeza de que Deben tener voz y voto, deben tener participación a través de los caminos adecuados y convenientemente reglados, de esta manera creo que se evitarían abusos de los superiores hacia sus subalternos, se terminaría el mal uso de los fondos públicos y los actos de corrupción, pero sobre todo redundaría en un mejor servicio de seguridad para la sociedad ya que primaría la capacitación, el esfuerzo, la dedicación, el descanso adecuado. El gran tema es quién se anima a plantear este cambio de paradigma ya que reitero, uno estando en actividad cumple y sigue adelante evitando consecuencias negativas como recargos, pérdida de ascenso, cambios de destinos, etc.

B) Entrevista realizada al Oficial Principal OCTAVIO PUYRREDON (Policía Provincia de Santa Cruz).

Preguntado (P): Por su jerarquía actual, años de servicios cumplidos y destinos por los que ha transitado.

Contesta: Tengo actualmente 32 años de edad, poseo la jerarquía de Oficial Principal con dos años de permanencia en el grado, egresé obviamente de la Escuela de Policía como Oficial Ayudante, luego fui destinado a prestar servicios en la Comisaría Seccional Primera, pasé luego a un área administrativa desempeñándome en el Departamento Personal de la Jefatura de Policía y actualmente me encuentro trabajando en la Comisaría Seccional Cuarta como Jefe de Personal.

(P): De qué manera se produjo su ingreso a la Institución, los requisitos que debió cumplir.

(C): Mire yo desde que estaba haciendo la secundaria que tenía como objetivo ingresar a la Escuela de Cadetes de Policía, mi tío es un Oficial Superior que actualmente ostenta la jerarquía de Comisario Inspector y siempre lo admiré. Para ingresar rendí un examen escrito que por cierto fue bastante fácil; hice también examen físico de ingreso que consistía en un trámite muy superficial, me acuerdo que el médico nos miraba, revisaba y nos preguntaba si teníamos alguna enfermedad y eso era todo, nunca me hicieron ningún tipo de examen o estudio psicológico, ni siquiera para darnos el arma reglamentaria cuando egresamos.

(P): Durante su carrera, y más aún en los momentos en que ostentaba las jerarquías más altas, si ha tenido acceso y participación en lo que hace a la defensa de los derechos del entrevistado como de sus subordinados, ya sea en la reclamación de incrementos salariales y de las mejoras en las condiciones de trabajo.

(C): La verdad que nunca lo hice y es más, ni siquiera me he detenido a analizar tales situaciones (hasta ahora en que se me hace esta entrevista), a nosotros se nos enseña a obedecer y cumplir estrictamente las órdenes, no las cuestionamos ni la objetamos sólo cumplimos, el que mejor anda es el que mejor cumple de manera que lejos estamos de pretender intervenir en las discusiones de aumentos de sueldos o de pedir mejores condiciones de trabajo, a nosotros a veces y no siempre nuestro jefe nos reúne y nos dice “el Jefe de Policía consiguió tanto de aumento” pero no nos da más detalle ni pregunta si estamos de acuerdo; otra veces nos dicen los jefes “Ud., va a trabajar en tal lugar y se

arregla como puede con lo que haya”, entonces debemos o poner plata de nuestro bolsillo, armar una cooperadora o pedir colaboración a los vecinos y comerciantes para conseguir lo que nuestros jefes no nos dan. De nuevo debo decir que el que mejor anda es el que no molesta ni pide nada a sus jefes.

(P): Para que nos ilustre acerca del sistema de trabajo en cuanto a modalidad, jornadas, horarios, recargos, capacitación, etc.-

(C): Bueno nosotros trabajamos jornadas de 12 horas de todos los días sin hacer diferencia con los fines de semana, feriados, etc., por lo general entramos a las 09,00 y salimos teóricamente a las 21,00 hs o bien ingresamos a las 21,00 hs. y salimos a las 09,00 hs. lo cierto es que sabemos cuándo entramos pero no cuando salimos ya que siempre hay recargos de servicio por falta de personal, por razones de servicio según lo meritúa nuestro jefe o porque a éste se le ocurre. De esta manera no podemos prever nada sobre nuestros momentos de descanso y de franco, no podemos asegurar por ejemplo a nuestros hijos acompañarlo a la escuela para una fiesta patria, no podemos planificar con nuestras esposas una salida o lo que sea. Siempre estamos disponibles y si nos ausentamos de nuestro domicilio debemos decir si o sí a nuestros jefes nuestra ubicación por si nos necesita y si no lo hacemos somos sancionados severamente, es decir, no tenemos salida.

(P): Por su equipamiento ya sea de uniforme, armamento u otros elementos de seguridad.

(C): Nuestro equipamiento para seguridad personal es muy deficiente, no contamos todos con arma reglamentaria porque entiendo no hay en stock en los depósitos de armería de la Policía, menos aún contamos con la provisión de municiones lo que nos obliga a cuidarlos como oro, a no realizar prácticas de tiro ya que si lo gastamos debemos reponerlo con nuestra plata; no todos tienen chalecos balísticos, hay muchos vencidos y el personal femenino no cuenta con chalecos adecuados a su condición; los uniformes son provistos muy de vez en cuando y en forma parcial, a veces se nos provee de camisas, otra de campera, otras de borcegués, etc., el resto debemos adquirirlos de nuestro peculio y a cualquier comercio que se dedica a estos menesteres, lo que hace que los uniformes no sean “uniformes”, es decir algunos tienen camperas azul, otros de color más fuerte, otros de color negro, etc. Con decirle que hasta los baños debemos compartir con el personal femenino y esto es realmente delicado, todos saben pero nadie aporta soluciones.

(P): Cómo se cumplen las sanciones disciplinarias.

(C): Las sanciones disciplinarias se cumplen siempre con recargo de servicio, es decir de doble jornada cuando se trata de sanciones leves, en cambio si se trata de sanciones por faltas de carácter grave se pena con días de arresto riguroso con cumplimiento en unidades distintas al lugar de prestación de servicios, se utiliza generalmente las unidades de Bomberos, ya que prácticamente se priva de la libertad al Policía, es conducido a esas Unidades en donde debe permanecer bajo custodia por el tiempo de la sanción, se duerme ahí y no se admiten las visitas de familiares. Ser sancionado de esta manera significa una gran deshonra para el Policía, para ello se instruyen actuaciones administrativas y esta sanción puede ser aplicada ya en forma preventiva sin que aún se resuelva el sumario; después están las sanciones más graves que significan expulsión de la fuerza a través de medidas como la cesantía o exoneración.

(P): Que opina sobre la procedencia de la sindicalización de la Policía.

(C): La verdad hace un tiempo lo vengo analizando porque realmente me parece que hay que buscar las maneras para que se hagan valer nuestros derechos, que podamos participar en reuniones donde hagamos saber nuestras necesidades, donde pelear por un aumento de sueldo digno y que no sean impuestos nos guste o no; ya es hora de que se haga algo porque esto no da para más; creo que creándose un ámbito de negociación entre nosotros a través de los representantes designados y por la otra parte el Estado las cosas van a mejorar muchísimo, se van a acabar los abusos, los favoritismos, el mal uso del personal y de los recursos del estado en beneficio de los jefes, se van a terminar las medidas de fuerza como los acuartelamientos que son tan dañinos para la sociedad y para nosotros mismos pero que hoy no se tiene otra alternativa de reclamo salvo el recientemente creado Consejo del Salario pero ahí se tratan únicamente temas de salarios y no de los otros aspectos laborales que también son muy importantes, pero igual no es efectivo porque lo convocan cuando quieren y si quieren y se sigue menospreciando el derecho nuestro como trabajador de la seguridad. El problema es quién es capaz de llevar adelante estas cuestiones, ya que aún en la actualidad quién levanta la voz es considerado traidor, es perseguido y uno termina siempre callándose. Ojalá pudiera avanzar estas cuestiones o por lo menos generarse el debate que tanto bien nos va a hacer a todos.

C) Entrevista realizada al Cabo (BF) ELIZABETH PEREZ (Policía Provincia de Santa Cruz).

Preguntada (P): Por su jerarquía actual, años de servicios cumplidos y destinos por los que ha transitado.

Contesta (C): Buenos días, yo ingresé a la Policía hace cuatro años y en la actualidad tengo la jerarquía de Cabo llevando un año con ese cargo, cuando ingresé me destinaron directamente a la Dirección General de Administración lugar donde hasta hoy me encuentro prestando servicios.

(P): De qué manera se produjo su ingreso a la Institución, los requisitos que debió cumplir.

(C): Yo no tenía pensado ingresar a la Policía, no tenía ni tengo el secundario completo y me encontraba en busca de trabajo, es así que mi padrino que es un Policía con alto cargo en la Jefatura luego de una visita a mi casa me dijo si quería entrar a la Policía y yo le contesté que si, sin pensarlo porque en realidad no lo tomé muy en serio; al cabo de una semana me manda a llamar en la Jefatura y me dice que vaya a Personal para hacer los papeles y al día siguiente ya me encontraba haciendo el curso que duró tres meses, yo en ese momento no hice los exámenes médicos ni psicológicos, es decir, no cumplí con los requisitos del apto físico y psicológico, recién después de un tiempo cuando ya tenía obra social a través de la Policía hice los estudios médicos y los presenté pero por iniciativa mía; además insisto que jamás pensé que podía ingresar porque lamentablemente en una oportunidad me vi involucrada en una pelea a la salida de un boliche y terminé detenida por unas horas.

(P): Durante su carrera, si ha tenido acceso y participación en lo que hace a la defensa de los derechos del entrevistado como de sus subordinados, ya sea en la reclamación de incrementos salariales y de las mejoras en las condiciones de trabajo.

(C): No, nunca y esos temas ni siquiera se hablan en mi lugar de trabajo, nosotros vamos cumplimos nuestras 6 horas y nos retiramos tranquilamente. Nunca participé de nada por el estilo, nosotros estamos bien ya que tenemos un lugar tranquilo, con buena calefacción, buenas oficinas, baños diferenciados para los hombres y las mujeres así que no nos hace falta pedir nada y si bien el sueldo no es tan bueno, a mi me alcanza porque por la tarde y durante mis francos tengo tiempo de hacer otras actividades que me generan ingresos extras (me dedico a la costura ya que se de corte y confección).

(P): Para que nos ilustre acerca del sistema de trabajo en cuanto a modalidad, jornadas, horarios, recargos, capacitación, etc.-

(C): Nosotros en la Dirección de Administración trabajamos en dos turnos, un grupo en el que me incluyo ingresa a las 08 de la mañana y salimos a las 14 horas y el otro grupo ingresa a trabajar a las 14 y sale a las 20 horas, tenemos bien definido nuestro horario de ingreso y de salida y muy raras veces nos quedamos fuera de hora para hacer alguna cosa que se nos atrasó pero eso ocurre en muy pocas oportunidades, fíjese que estamos en junio y en lo que va del año nunca tuve recargos por ahora; trabajamos de lunes a viernes y tenemos franco los sábados, domingo y feriados. Quiero destacar que el sueldo es el mismo ya sea que nos desempeñemos en áreas administrativas u operativas, que trabajemos 6 o 12 horas.

P): Por su equipamiento ya sea de uniforme, armamento u otros elementos de seguridad.

(C): Tengo conocimiento que el equipamiento en general para todo el personal es deficiente, a nosotros no nos afecta por cuanto en nuestro lugar de trabajo no se nos exige el uso de uniforme, vamos por lo general vestidos de civil. Yo por ejemplo no tengo arma reglamentaria provista pero no me hago problemas porque no realizo tareas de seguridad, operativos y demás y cuando necesito hacer horas extras o servicio de Policía adicional se me facilita un arma para esos fines.

(P): Cómo se cumplen las sanciones disciplinarias.

(C): Debo decir que como nuestra área de trabajo es un lugar tranquilo y que digamos prácticamente no existen sanciones disciplinarias, no conozco mucho sobre el tema pero sí se que las sanciones graves se cumplen en lugares como las unidades de Bomberos donde quedan presos, con custodia y no pueden ser visitados por sus familiares. Esto lo se por cuanto las noticias vuelan y cada vez que se registra un caso es comentario generalizado. Yo en toda mi corta carrera nunca tuve sanción ni siquiera llamada de atención.

(P): Que opina sobre la procedencia de la sindicalización de la Policía.

(C): De eso no se habla en mi lugar de trabajo, está mal visto y considerado rebelde quién hace esos comentarios. Vuelvo a decir, para mí no sería necesario porque estoy en un lugar tranquilo y las cosas la solucionamos entre todos, si nos hace falta algo, colaboramos entre todos y lo solucionamos. Pero para el resto del personal y sobre todo para quienes se desempeñan en áreas operativas, tal vez sea conveniente porque según dicen tienen muchas carencias, sufren abusos y no se respeta sus derechos ni son escuchados sus reclamos. Yo en lo personal no me animaría a opinar abiertamente y propugnar estas medidas porque estoy bien cuidando mi lugar y no me gustaría tener represalias como cambio de destino, recargos, etc.

2):

Reglamento del Régimen Disciplinario Policial (RRDP) –Santa Cruz

Decreto n° 2091/72

TÍTULO I
DE SU APLICACIÓN

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 1°.-Las disposiciones de este Reglamento se aplican sin otras distinciones que las expresamente se establecen:

- 1) A todo el personal en actividad;
- 2) Al personal en situación de retiro, en los siguientes casos:
 - a) Cuando presta servicios por razones de movilización o convocatoria en iguales condiciones que el personal en actividad;
 - b) Cuando deba responder por hechos cometidos mientras estuvo en actividad;
 - c) Cuando infrinjan disposiciones que especialmente se le refieran.-

Artículo 2°.- Los actos sometidos a las disposiciones de este Reglamento serán juzgados de acuerdo con sus normas, aunque mediare baja, exoneración o renuncia del responsable.-

Artículo 3°.-Desde el punto de vista disciplinario, la conducta del personal se juzgará, exclusivamente, de acuerdo con estas disposiciones y con independencia de otras decisiones de otras Autoridades en aspectos que a ellas competan; pero no podrá contestarse en lo administrativo la existencia de hechos o la culpabilidad, tenidos por probados en juicio criminal.-

Artículo 4°.- Las normas de este Reglamento deben interpretarse teniendo en consideración que su finalidad es afirmar y mantener la disciplina.-

Artículo 5°.- Las penas establecidas en el TÍTULO II se impondrán sin perjuicio de las responsabilidades penal o civil a que puedan quedar sujetos los culpables por el hecho cometido, y de los cargos que podrá formular la Jefatura en sus haberes por perjuicio ocasionado en los bienes de la Institución.-

Artículo 6°.- La amnistía o indulto del delito, la absolución judicial, la prescripción del delito y el perdón del particular damnificado no eximen de aplicar una pena disciplinaria.-

TÍTULO II
CAPÍTULO I

DE LAS FALTAS

Artículo 7°.- Constituye falta de disciplina toda infracción a los deberes policiales establecidos expresamente o contenidos implícitamente en los reglamentos y disposiciones en vigor.-

Artículo 8°.- La ejecución de una orden de servicio hace solamente responsable al superior que la ha dado y no constituye en falta al subalterno sino en cuanto se hubiera apartado de

ella, excedido en su ejecución o que dicha orden contraríe abiertamente las leyes o reglamentos.-

Artículo 9°.- Son faltas graves las contenidas en el Artículo 11° y aquellas que por su naturaleza, los hechos que la rodean y repercusión en el servicio merecen tal calificación. Cuando se cometan simultáneamente dos o más faltas diferentes se aplicará al inculpado el castigo que corresponde a la de mayor importancia, aumentada su duración en proporción al número y calidad de las otras infracciones; pero la duración del mismo no podrá exceder el límite correspondiente a la calidad del castigo impuesto y a las facultades disciplinarias del superior que lo ordena.

Artículo 10°.- Las faltas graves se reprimen con arresto mayor a treinta (30) días, suspensión de quince (15) días, cesantía o exoneración.

Artículo 11°.- Se consideran siempre faltas graves:

- 1) El quebrantamiento de arresto;
- 2) La interposición de recurso colectivo;
- 3) La Insubordinación;
- 4) El abandono de servicio;
- 5) El pedido o aceptación de propinas, indemnizaciones o regalos por servicios prestados en desempeño de sus funciones o a consecuencia de ellas;
- 6) El recibo de premios bajo cualquier forma o pretexto, y de cualquier clase o valor que sea, sin permiso previo del Jefe de Policía de la Provincia;
- 7) El préstamo a personas ajenas a la Institución de la Credencial o distintivo de grado o revista, piezas del uniforme, armamento o equipo de propiedad de la Repartición;
- 8) La embriaguez;
- 9) El dejar huir a un detenido;
- 10) Hacer propaganda tendenciosa que pueda afectar la disciplina o el prestigio de la Institución: ya sea verbalmente o por escrito, u ocultarla a los superiores cuando se tenga conocimiento de ello;
- 11) La revelación a personas ajenas a la Repartición de informes, órdenes o constancias secretas o reservadas;
- 12) La intervención en actividades políticas;
- 13) El uso indebido del uniforme, la credencial o distintivo de grado o destino;
- 14) La omisión de reprimir actos indebidos de sus subalternos, o de dar cuenta a sus superiores si no tiene la facultad para imponer la pena merecida;
- 15) El ordenar a un subalterno, haciendo uso de su superioridad, la ejecución de un acto reñido con el régimen del servicio;
- 16) El trato con personas conocidas por la policía como de mala reputación cuando ello le constare;
- 17) Las pruebas de debilidad moral en actos del servicio;
- 18) La aplicación de castigos no autorizados a la agravación de los autorizados con circunstancias que este reglamento no prevé; o su aplicación traspasando los límites de las propias facultades;
- 19) Contraer deudas con subalternos;
- 20) Contraer matrimonio contra la prohibición de la Superioridad;

Artículo 12°.- Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 11°, son faltas disciplinarias:

- 1) La falta de celo, puntualidad y exactitud en el cumplimiento de los deberes anexos a cada empleo, así como la negligencia en un acto de servicio;

- 2) La omisión o retardo en el aviso de cambio de domicilio, dentro de las (24) horas de efectuado;
- 3) La demora injustificada en presentarse a su servicio o a su superior, inmediatamente que éste lo llame, aún fuera de las horas de su trabajo ordinario;
- 4) El atraso por más de tres (3) días de los asientos o copias que en los libros de en hacerse;
- 5) La falta de aseo o descuido en la conservación del uniforme, armamento y equipo y el uso visible de piezas que no le correspondan;
- 6) La gestión por libertad de detenidos;
- 7) Los actos del personal que los constituyen deudores o acreedores entre sí;
- 8) Las comunicaciones con los presos o detenidos, sin causa justificada;
- 9) Las deudas frecuentes que se contraigan, sin oportuna satisfacción, en la jurisdicción fijada al Agente por su servicio y si no la tuviere, en la jurisdicción donde haya establecido su domicilio;
- 10) La permanencia en los Cafés, Confeiterías, casas de comida o cualquier otro lugar público uniformado o de civil, no guardando la debida compostura;
- 11) No guardar la actitud correcta que corresponda al uso del uniforme;
- 12) La concurrencia habitual a hipódromos o recintos de juego, nacionales o provinciales;
- 13) La disconformidad manifiesta con una orden general del servicio o con su reglamento;
- 14) Las observaciones indebidas a los superiores en asuntos del servicio o la murmuración de ellos;
- 15) La inducción a error o engaño al superior con informes que no sean exactos;
- 16) El abandono de la oficina o lugar de trabajo sin la correspondiente autorización del superior de quién dependa.
- 17) El retardo, sin causa justificada de dar cuenta de objetos hallados o secuestrados;
- 18) El retardo en la rendición de cuentas sobre multas y de cualquier otra entrada de dinero;
- 19) Las disputas entre el personal o con personas ajenas a la Institución, en sitios públicos, o dependencias de la Repartición;
- 20) El préstamo a otro empleado de la Credencial o Distintivo de grado o de destino, piezas de uniforme, armamento o equipo de propiedad de la Institución;
- 21) El uso inmoderado de bebidas alcohólicas;
- 22) Los actos de inconducta en la vida social o privada cuando trascienda a terceros;
- 23) El hecho de impedir un superior a uno o varios subalternos, que presenten una reclamación o interferir el curso de ella;
- 24) La entrada sin necesidad evidente, durante el servicio, en cafés, bares, despachos de bebidas, almacenes, confiterías, o cualquier otro lugar público;
- 25) La transmisión de informes o noticias sobre órdenes recibidas, telegramas u oficios transmitidos, o sobre cualquier asunto del servicio, sin haber sido autorizada para ello;
- 26) Cualquier omisión o retardo en dar cuenta a sus superiores de los hechos en que deban intervenir por razones de su empleo, o de cualquier cosa notable que haya visto o sabido durante el servicio o fuera de él;
- 27) El empleo de personal en funciones que no estén autorizadas; el incumplimiento no justificado de la obligación de votar en elecciones nacionales, provinciales o municipales; todo acto de exceso en el empleo de la autoridad que no importe delito;
- 28) La presentación de recurso o reclamo malicioso o en términos irrespetuosos;

29) La falsa imputación contra superiores, iguales o subalternos.

Sin perjuicio de la presente enumeración constituyen faltas leves las transgresiones de ese carácter a las normas administrativas, y aquellas que importen una incorrección o inconveniencia en el agente.-

Artículo 13°.- La acción por falta disciplinaria prescribe al año, salvo lo dispuesto en los artículos 16° y 17° del presente reglamento.-

Artículo 14°.- La prescripción de la acción comienza desde el día en que se cometió la falta, si fue instantánea; o desde el que cesó de cometerse si fue continua.-

Artículo 15°.- Los actos del procedimiento disciplinario interrumpen la prescripción de la acción. Al efecto se considerarán actos del procedimiento disciplinario a todo trámite encaminado a señalar la existencia de una falta, aunque aún no se hubiera iniciado sumario o información administrativa.-

Artículo 16°.- La acción disciplinaria que nace como consecuencia de un hecho que al mismo tiempo constituye "prima facie" delito, podrá ejercitarse mientras no haya prescrito la acción penal resultante de ese hecho.-

Artículo 17°.- No prescribirá la acción disciplinaria cuando el delito se hubiera cometido desde la función policial y el autor o los autores hubieran logrado su impunidad por encubrimiento, negligencia, o falta de celo de sus superiores. Esta disposición alcanzará a los superiores nombrados, en cuanto a su responsabilidad disciplinaria.-

Artículo 18°.- El proceso judicial, suspende la prescripción disciplinaria administrativa.-

CAPÍTULO II

FALTAS DISCIPLINARIAS

CLASIFICACIÓN

Artículo 19°.- Las faltas disciplinarias solo pueden ser reprimidas con las sanciones previstas en este Reglamento.-

Artículo 20°.- El personal queda sujeto a las penas disciplinarias siguientes:

- 1) Apercibimiento por escrito;
- 2) Arresto policial;
- 3) Suspensión de empleo;
- 4) Destitución (Cesantía o Exoneración);

Artículo 21°.- Las penas temporales se cuentan por día desde la fecha en que se inicia su cumplimiento.-

Artículo 22°.- El personal que fuera cambiado de destino hallándose castigado con pena temporal, seguirá cumpliendo la misma en la nueva Dependencia. El personal superior con quien prestaba servicio, deberá comunicar esa circunstancia al Jefe del nuevo destino.-

Artículo 23°.- El apercibimiento es la advertencia formulada por el superior al subalterno que comete una falta. Debe hacerse por escrito en términos claros, precisos y moderados, que no importen una afrenta o injuria a la persona del culpado.-

ARRESTO POLICIAL

Artículo 24°.- El arresto consiste en la simple detención de quien lo sufre, sin perjuicio del servicio ordinario del arrestado.

Artículo 25°.- La pena de arresto se computa por días y tiene una duración máxima de sesenta (60) días.

Artículo 26°.- Toda notificación de arresto debe establecer claramente:

- 1) Día y hora de iniciación;
- 2) Día y hora del cumplimiento;
- 3) Lugar donde se cumplirá;
- 4) Normas sobre visitas;
- 5) Causas determinadas de su arresto;
- 6) Horas que deba o pueda cumplir en su domicilio;
- 7) Las aclaraciones que en cada caso correspondan;

Artículo 27°.- En ningún caso debe cumplirse el arresto en el mismo sitio destinado a la detención de personas ajenas a la Repartición. El arresto debe ser comunicado por el superior que lo impuso o por medio de otra persona de igual o superior grado que el castigado. El arrestado dejará constancia de su notificación firmando al pie de la misma. El personal de Oficiales Superiores y Jefes, cumplirán el arresto en sus respectivos domicilios.

Artículo 28°.- La licencia por enfermedad, interrumpe el cumplimiento del arresto, que continuará a partir del día en que finalice.

Artículo 29°.- Para el cumplimiento de castigos se tendrá en cuenta las siguientes normas:

- 1) Los castigos por faltas graves se cumplirán con perjuicio del servicio en de pendencia distintas a las que el causante tiene como destino;
- 2) Los castigos por faltas leves se cumplirán sin perjuicio del servicio en el mismo destino del causante. En estos casos cumplirá doble horario. La superioridad podrá disponer que el castigado duerma en su domicilio, debiendo salir a las veintiuna (21) horas y regresar antes de las siete (7) horas del día siguiente;
- 3) El personal femenino en todos los casos tendrá doble horario y el resto del castigo lo seguirá cumpliendo en su domicilio;
- 4) Dentro de los conceptos que preceden, la Superioridad podrá disponer en cada caso las medidas que estime más convenientes al servicio para el cumplimiento y control de los castigos, como así también las normas para las visitas que podrán recibir los mismos.

SUSPENSIÓN DE EMPLEO

Artículo 30°.- La pena de suspensión consiste en la privación temporal del grado que enviste al castigado.

Artículo 31°.- La suspensión no implica la interrupción del estado policial. El suspendido queda, en consecuencia, sujeto a las Leyes Orgánicas y de Personal Policial y sus reglamentaciones, no pudiendo ausentarse del lugar de destino. El suspendido está privado del uso del uniforme y de la denominación del grado; y relevado de todo servicio por el término de la suspensión.

Artículo 32°.- La duración de la suspensión de empleo, no puede exceder de treinta (30) días, ni ser menor de siete (7) días, y mientras dure la misma, el castigado no percibe haberes.

Artículo 33°.- En el caso de ser notificado de la suspensión, el castigado debe hacer entrega al superior que lo notifica, de la Credencial de su grado o de la chapa de pecho. La

suspensión del personal Superior se hará conocer inmediatamente por circular radioeléctrica reservada, al lugar de destino del castigado para el enterado del personal.-

CESANTÍA

Artículo 34°.- La cesantía consiste en la separación del castigado de la Institución, con pérdida del estado policial y los derechos que le son inherentes.

Artículo 35°.- La cesantía no importa la pérdida de los derechos al retiro que pudieran corresponder al causante, según los servicios prestados, prohibiéndose su regreso a la Repartición por un lapso de cinco (5) años.

EXONERACIÓN

Artículo 36°.- La exoneración importa para el castigado la separación definitiva e irrevocable de la Institución, con la pérdida del estado policial y los derechos que le son inherentes. Siendo la pena más grave, solo se aplicará cuando mediare condena judicial con sentencia firme por delitos graves o infamantes.

Artículo 37°.- El exonerado no puede solicitar su reincorporación en ningún caso. No se le dará curso a pedido alguno en tal sentido.

CAPÍTULO III

GRADUACIÓN DE LOS CASTIGOS

Artículo 38°.- Todo castigo debe tener una causa y ser impuesto en proporción a la naturaleza y gravedad de la falta cometida, y a las demás circunstancias de persona, lugar, tiempo, ocasión y medios empleados.

Artículo 39°.- Para la graduación de un castigo disciplinario debe tenerse en cuenta no solo la falta, sino también la educación, inteligencia, conducta habitual y antecedentes del culpable.

Artículo 40°.- La clase y extensión del castigo queda librado al prudente arbitrio del superior que lo impone, dentro de los límites que señala este Reglamento.

CAUSAS DE AGRAVACIÓN

Artículo 41°.- Son causas de agravación de las faltas:

- 1) Cuando por su trascendencia perjudiquen al servicio;
- 2) Cuando afecten al prestigio de la Institución;
- 3) Cuando son reiteradas;
- 4) Cuando son colectivas;
- 5) Cuando se producen en presencia de subalternos;
- 6) Cuando mayor sea el grado jerárquico de quién las comete;
- 7) Cuando es o son cometidas por quién es Jefe de Dependencia;
- 8) Cuando con ello se causa perjuicio a un subalterno;

Artículo 42°.- A los efectos de la agravación habrá reiteración en la repartición de una misma o diversas faltas, cualquiera sea la naturaleza de ellas, dentro de los siguientes términos:

- 1) Apercibimiento: tres (3) meses;
- 2) Arresto hasta treinta (30) días; seis (6) meses;
- 3) Arresto mayor de treinta (30) días: un (1) año;
- 4) Suspensión hasta quince (15) días: un (1) año;
- 5) Suspensión mayor de quince días (15): dos (2) años;

Estos términos se cuentan desde la fecha en que se impuso la sanción.-

Artículo 43°.- La falta se considera colectiva, cuando es cometida por más de tres (3) personas que se concierten para su ejecución.-

CAUSAS DE ATENUACIÓN

Artículo 44°.- Son causas de atenuación:

- 1) La inexperiencia motivada por escasa antigüedad;
- 2) La buena conducta anterior y el buen concepto merecido a sus superiores; y
- 3) Haberse originado la falta por un exceso de celo en bien del servicio o ante un abuso del superior.

Artículo 45°.- Las transgresiones de carácter leve en que pudiera incurrir el personal recién incorporado o egresado de la Escuela de Policía que no afecten la disciplina y que revelen ser consecuencia única de la poca práctica en el servicio, deben ser corregidas sin recurrir en lo posible a sanciones disciplinarias, a fin de evitar cualquiera desmoralización o la formación de un concepto erróneo sobre lo que resulta ser la disciplina policial.

CAPÍTULO I V

CONMUTACIÓN O REMISIÓN DE LAS PENAS

Artículo 46°.- Es la facultad del Jefe de Policía de la Pcia., la remisión o conmutación de las penas disciplinarias impuestas por el mismo o por sus subordinados, y por propiciar esas medidas ante el Poder Ejecutivo cuando estime necesario.

Artículo 47°.- La remisión de la pena consiste en el perdón del inculcado eximiéndolo totalmente del cumplimiento del castigo; la conmutación consiste en disminuir el "quantum" de la pena disciplinaria o en sustituirla por más benigna.-

Artículo 48°.- Con motivos de las fiestas patrias, del Día de la Policía u otras semejantes, el Jefe de Policía de la Provincia, puede asimismo, disponer con carácter general el levantamiento de las penas de arresto. Si no se indicara que el levantamiento de castigos es solamente por el día o lapso determinado, se entenderá que involucra todo el tiempo que faltare por cumplir.-

Artículo 49°.- La remisión, conmutación o levantamiento de la pena disciplinaria sólo hace a su cumplimiento, debiendo quedar constancia de la misma en el respectivo legajo personal para todos los efectos.-

CAPÍTULO V

FACULTADES DISCIPLINARIAS

Artículo 50°.- El personal policial tiene las facultades disciplinarias que se determinan en el Anexo I de este Reglamento

Artículo 51°.- Se considerará debilidad moral el incumplimiento en la aplicación de las penas previstas en este Reglamento.-

Artículo 52°.- Siempre aplicará la sanción el superior de quien dependa el subalterno, aunque sea en forma accidental o cuando hubiera cometido la falta con anterioridad bajo otra dependencia y se hubiera descubierto con posterioridad a su pase de destino.-

Artículo 53°.- Las faltas cometidas por el personal no subordinado, serán comunicadas por nota al superior de quien dependa para que éste disponga la aplicación de la sanción correspondiente.-

Artículo 54°.- Quién ejercite las facultades disciplinarias comunicará la imposición del castigo al inmediato superior. Si al ejercer sus facultades de fiscalización, el inmediato superior no modifica la sanción impuesta, remite la comunicación al Departamento Personal para la constancia respectiva en el legajo del causante. En caso de que modifique la sanción, antes de remitir la comunicación lo hará saber a quién impuso el castigo.-

Artículo 55°.- Todo superior tiene la facultad de sustituir, disminuir dejar sin efecto o aumentar, dentro de sus facultades las penas que apliquen sus subordinados. Tal facultad debe ejercerse en forma y de manera que no menoscabe la autoridad de quién impuso la sanción.-

Artículo 56°.- En ejercicio de la facultad de fiscalización, el superior puede requerir los antecedentes o aclaraciones que estime necesarias.-

Artículo 57°.- Las faltas cometidas en presencia de varios superiores, deben ser reprimidas por el de mayor jerarquía.-

Artículo 58°.- Cuando una falta ha sido cometida en presencia de un superior a quien correspondería reprimirla, ningún subalterno de éste podrá hacerlo, excepto el caso que fuera autorizado por aquél.-

Artículo 59°.- Cuando no considere suficiente para reprimir la falta el máximo de las facultades disciplinarias de que está investido el superior debe aplicar el castigo hasta el límite de sus facultades, y dar cuenta del hecho, a su vez, al superior a quien corresponda, expresando aquella circunstancia.-

Artículo 60°.- Cuando deban reprimirse conjuntamente varias faltas, el superior que aplica el castigo no podrá excederse del límite de sus facultades.-

Artículo 61°.- Las facultades disciplinarias importan no sólo el deber de reprimir las faltas que se comprueben directamente, sino el vigilar que los castigos que aplican los subordinados se ajusten a la forma y fines reglamentarios.-

TÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

CAPÍTULO I FORMA DE REPRESIÓN

Artículo 62°.- Las faltas leves se reprimen sin llenarse otra formalidad que la de notificar al castigado, dejar constancia del castigado en su legajo personal y disponer lo necesario para su cumplimiento, salvo que fuera necesario iniciar información de acuerdo a lo que dispone el artículo 108°, inciso 4, en cuyo caso la pena disciplinaria se hará efectiva cuando quede firme la resolución que la disponga.-

Artículo 63°.- El superior que castiga debe hacerse una mención de la causa en términos claros y sintéticos.-

Artículo 64°.- Las faltas graves se reprimen previa instrucción del correspondiente sumario administrativo.-

Artículo 65°.- Las faltas del personal en situación de retiro se reprimen mediante la formación de un Tribunal de Disciplina en la forma establecida en el Título IV, Capítulo V de este Reglamento.-

Artículo 66°.- Todo policía que se hallare en situación de retiro o aquél que hubiere egresado por baja, podrá ser juzgado mediante el procedimiento ordinario por actos realizados mientras estuvo en actividad. Si correspondiere exoneración o cesantía se le dispondrá dejando sin efecto el decreto que acordó su pase a la situación anterior.-

PERSONAL QUE CARECE DE FACULTADES PARA DISPONER INFORMACIÓN

Artículo 67°.- Cuando se cometiere una falta que "prima facie" debe ser investigada mediante información, el Jefe de Dependencia que careciere de facultades para disponerla, elevará con carácter de "urgente" un parte circunstanciado sobre los hechos producidos y dispondrá las medidas necesarias para la conservación de los elementos de prueba, hasta tanto tome el Instructor la intervención correspondiente.-

PERSONAL QUE CARECE DE FACULTADES PARA DISPONER SUMARIO

Artículo 68°.- En la misma forma, se procederá cuando se cometiera una falta que "prima facie" deba ser remitida mediante sumario administrativo, en cuyo caso el parte circunstanciado se elevará a la autoridad que corresponda, quién dispondrá o no la iniciación de sumario.-

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN GENERAL

Artículo 69°.- Se considerará "firma de urgencia" toda la referente al régimen disciplinario.-

Artículo 70°.- Las actuaciones podrán proseguirse inclusive los días feriados, cuando la suspensión en dichos días cause perjuicios o cuando así lo establezca el Jefe de Policía de la Provincia, Sub-Jefe de Policía, Jefes de Unidades Regionales y/o Jefes de Departamentos de la Plana Mayor Policial.-

Artículo 71°.- Toda diligencia ordenada en procedimientos disciplinarios debe ser cumplida dentro de las veinticuatro (24) horas, debiendo darse cuenta por escrito y dejarse constancia en las actuaciones de las causas que impidan su cumplimiento.-

Artículo 72°.- Los oficiales que intervengan en las actuaciones por procedimientos disciplinarios están obligados a propender, en la esfera de sus atribuciones, a aquellas se desenvuelvan con la mayor celeridad posible tomando las iniciativas tendientes a tal fin. Toda demora injustificada debe ser reprimida disciplinariamente con severidad.-

Artículo 73°.- Todos los que intervienen en el diligenciamiento examen de un sumario o una información, son responsable de las omisiones, faltas o infracciones cometidas en los mismos, como de las negligencias producidas en la aclaración y precisión de los hechos y

circunstancias que lo califican; y todo superior debe devolver el sumario o información para que se subsanen aquéllas y aplicar o solicitar el castigo en los casos que corresponda.-

DENUNCIAS

Artículo 74°.- En la investigación de quejas o denuncias del público o de la prensa contra el personal, servicios o procedimientos de dependencias o funcionarios policiales, se efectuará un trámite previo de información. Una vez finalizado el trámite se elevará a la Jefatura de Policía, quién previo dictamen de la Dirección de Asuntos Legales, decidirá si debe o no iniciarse información o sumario administrativo.-

Artículo 75°.- No se dará curso a ninguna denuncia del público sin previa ratificación del denunciante, en cuyo caso se comprobará su identidad y domicilio y se le podrá pedir aclaraciones necesarias sobre el contenido de la denuncia.-

Artículo 76°.- El particular perjudicado por el hecho que motiva la denuncia no es parte en la actuación administrativa, ni se le hará conocer la resolución que recaiga en la misma.-

DENUNCIA ANÓNIMA

Artículo 77°.- Cuando la denuncia sea anónima, la Jefatura de Policía puede disponer una investigación respectiva de los hechos denunciados, si por las referencias que contenga o antecedentes que se posean, aquélla presente aspectos de verosimilitud. En caso contrario se enviará directamente al archivo.-

PERSONAL AFECTADO POR DENUNCIAS DE LA PRENSA

Artículo 78°.- Siempre que un miembro de la Repartición o una Dependencia policial sean afectados por publicaciones en diarios, periódicos o revistas, se elevará a la Jefatura por el conducto jerárquico correspondiente, el recorte impreso, agregando en forma breve y sintética los elementos del juicio que se posean.-

OBLIGACIONES Y GARANTÍAS DE LOS ACUSADOS

Artículo 79°.- Ninguna pena podrá aplicarse ni solicitarse sin oír previamente al acusado. En los sumarios se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 98°.-

Artículo 80°.- La incomparecencia del acusado se considerará falta grave que se castiga independientemente de lo que resulte de las actuaciones.-

Artículo 81°.- Si no pudiera oír al acusado por negativa de éste a comparecer, no será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 79°.-

OBLIGACIONES DE LOS TESTIGOS

Artículo 82°.- La falsedad u ocultación de la verdad o negativa a declarar de cualquier testigo perteneciente a la Policía de la Provincia de Santa Cruz, será sancionada disciplinariamente como falta grave.-

PEDIDO DE ANTECEDENTES

Artículo 83°.- En los procedimientos el instructor solicitará para ser agregados a las actuaciones, los antecedentes siguientes:

- 1) De Oficiales: la lista de castigos, los dos (2) últimos informes anuales de calificación y los conceptos posteriores a dichos informes hasta la fecha de la comisión de la falta;
- 2) Del personal de suboficiales y tropa: la lista de castigos y el concepto merecido, con prescindencia de la falta cometida.-

CAPÍTULO III DE LOS SUMARIOS

CASOS EN QUE CORRESPONDE INSTRUIR SUMARIOS

Artículo 84°.- Corresponde ordenar la instrucción de sumarios:

- 1) Cuando se trate de faltas graves:
 - a) Si la existencia de la falta es notoria;
 - b) si la denuncia de una falta grave es verosímil o suficientemente fundada;
- 2) En los casos del personal procesado por actos del servicio o por hechos ajenos al servicio;
- 3) En los casos de fallecimiento en acto de servicio;
- 4) En los casos de pérdidas o deterioros de importancia de bienes, reglamentos personal, secretos o armas de la Policía de la Provincia;
- 5) En los casos de quejas o denuncias del público o de la prensa contra el servicios o procedimientos policiales, previo cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 74°.-
- 6) En los casos de tercer (3er.) embargo a que alude el Artículo 221°, Inciso 3ro.-

AUTORIDAD QUE ORDENA LA INSTRUCCIÓN

Artículo 85°.- La orden de proceder de la Instrucción de sumario emanará mediante orden escrita o radial:

- 1) Del Jefe o Subjefe de Policía de la Provincia;
- 2) De los Directores;
- 3) De los Jefes de Unidades Regionales;
- 4) De los Jefes de Departamentos de la Plana Mayor Policial;
- 5) De los Jefes de Divisiones;
- 6) De los Jefes de Comisarias y Cuerpos o Unidades Especiales;

Artículo 86°.- Las autoridades facultadas para ordenar la instrucción de sumarios, simultáneamente con la orden respectiva, enviarán comunicación a la Jefatura de Policía (Departamento Personal) especificando la causa que lo motiva, datos personales del sumariado, así como la medidas preventivas en los casos en que hubieran dictado.-

DURACIÓN

Artículo 87°.- Las instrucción del sumario no puede durar más de treinta (30) días desde la notificación del cargo al instructor hasta la elevación de la opinión del mismo, inclusive, no

computándose en ese tiempo las demoras por diligencias que deben practicarse fuera del lugar de la instrucción.-

Artículo 88°.- Cuando las razones no imputables a la autoridad que instruye el sumario, éste no pudiera estar incluido en los términos establecidos en el artículo precedente, se solicitará la aplicación de dicho término señalando las causas de la demora, diligencias que faltan y el tiempo de la aplicación que estima necesario. A su vencimiento si se juzgara necesario una nueva prórroga se procederá de igual manera.-

Artículo 89°.- La solicitud de ampliación será resuelta por la autoridad que ordenó el sumario y no podrá exceder de quince (15) días.-

SUMARIOS DE TRAMITE PREFERENCIAL

Artículo 90°.- Estando el sumariado sufriendo arresto preventivo, toda actuación disciplinaria deberá concluir en treinta (30) días. A su término, se levantará automáticamente tal medida, cualquiera sea el estado de las actuaciones o la causa de la demora.-

DELITOS RESULTANTES

Artículo 91°.- Si durante el diligenciamiento del sumario o después de terminado, resultare "prima facie" comprobada la comisión de algún hecho delictuoso, el Instructor dará inmediata cuenta a la autoridad que dispuso la iniciación del sumario, a fin de que, previo dictamen de la Dirección de Asuntos Legales, se dé intervención al Juez competente y se adopten las medidas que establece el Código de Procedimientos en lo Criminal.-

FALTAS RESULTANTES

Artículo 92°.- Si durante la Instrucción del sumario apareciere responsabilidad para el personal de igual o superior grado al del instructor, éste lo comunicará inmediatamente al funcionario que ordenó la instrucción, para su releva.-

Artículo 93°.- El Instructor u Oficiales que intervengan en los sumarios si en el curso de las actuaciones notarán deficiencias o faltas de alguna gravedad sin relación directa con el hecho origen del mismo, elevarán, por conducto separado y en forma reservada a la autoridad de quién dependan una nota con dichas observaciones, pudiendo hacer una apreciación general de las mismas, sea cualquiera el grado de su autor e indicar, según su criterio, la manera de subsanarlas o evitar su repetición. La autoridad que reciba estos informes adoptará las medidas que correspondan si son de su competencia o los remitirá a la superioridad para su resolución.-

FORMAS EXTERNAS

Artículo 94°.- Cada sumario lleva una carátula en la que se consigna el nombre del o de los acusados y en la foja primera, no numerada, un índice de las diligencias cumplidas y, de manera destacada, si existen o no medidas preventivas.-

CONCLUSIÓN DEL SUMARIO

Artículo 95°.- Terminado el sumario el instructor expondrá el resultado en un informe, que elevará junto con las actuaciones al funcionario que ordenó la instrucción.-

Artículo 96°.- Si solamente faltare para cerrar el sumario el recibo de antecedentes o informes que se hubieran solicitado, pero que por su naturaleza no pueden modificar las conclusiones del informe definitivo, se elevará el sumario sin esperar la remisión de aquéllos, haciendo constar esta circunstancia sin perjuicio de remitirlo para su agregación para los autos una vez recibidos.-

Artículo 97°.- El informe del instructor debe contener:

- 1) Una relación sucinta de la prueba del sumario con indicación de la foja en que se encuentra cada una de las piezas;
- 2) Los cargos que resulten contra cada inculpado;
- 3) La resolución que a su juicio corresponda dictar.-

El funcionario que ordenó la Instrucción, una vez recibido el sumario dejará constancia por escrito del cumplimiento de las formalidades reglamentarias y ordenará la medida dispuesta en el artículo siguiente.-

VISTA AL ACUSADO

Artículo 98°.- En este estado del sumario la instrucción dará vista por cinco (5) días corridos al imputado para que formule su defensa y ofrezca la prueba necesaria. La instrucción recibirá por escrito todas las pruebas aportadas u ofrecidas, dando cumplimiento a las que estime precedente. La negación a la prueba ofrecida será resuelta por la autoridad que ordenó el sumario sin recurso alguno. El sumario por ninguna causa saldrá de la dependencia oficial, lugar donde el inculpado dará vista en horario de oficina.-

Artículo 99°.- Cuando existan varios imputados, el término de la vista correrá Independientemente para cada uno de ellos desde el momento que se le notifica a Cada uno.-

INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES

Artículo 100°.- Una vez cumplidos los recaudos precedentes, la autoridad que hubiera mandado instruir el sumario, elevará el mismo, con su opinión, a la Dirección de Asuntos Legales.-

Artículo 101°.- La Dirección de Asuntos Legales examinará prolijamente el sumario y expedirá dictamen dentro de los cinco (5) días, que se reducirán a cuarenta y ocho (48) horas en los casos de existir medidas preventivas aconsejando cualquiera de los temperamentos siguientes:

- 1) Ampliar el sumario; y
- 2) La resolución del mismo, señalando las faltas comprobadas y la gravedad de las mismas, pero sin cuantificar la pena aconsejada.

Artículo 102°.- Si la Dirección de Asuntos Legales adoptará el primer temperamento, se remitirá el sumario al instructor para que proceda, dentro del término de diez (10) días, a la ampliación solicitada devolviendo el expediente con una nueva opinión.-

Artículo 103°.- Con el dictamen de la Dirección de Asuntos Legales, el sumario será elevado al Jefe de Policía, quién ordenará al Departamento Personal se dicte la resolución definitiva.-

MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 104°.- Al disponer la instrucción del sumario, o durante su tramitación a pedido del instructor, la autoridad que lo ordena puede disponer cuando lo juzgue conveniente, de acuerdo con la naturaleza y circunstancia de la falta cometida, el arresto preventivo del inculgado.-

La medida puede ser dejada sin efecto por la misma autoridad que la dispuso, en cualquier momento del sumario y a pedido del instructor cuando según su apreciación no existe mérito para mantenerlas.-

Artículo 105°.- Cuando se considere conveniente para facilitar la investigación, la Jefatura de Policía dispondrá la suspensión preventiva del acusado o del Jefe de la Dependencia o Funcionarios vinculados al hecho investigado, la que no podrá exceder los treinta (30) días.-

COMPUTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 106°.- Cuando se dicta pena de arresto se compensará con igual número de días de arresto preventivo.-

Artículo 107°.- Cuando se dicta pena de suspensión se compensará un (1) día de suspensión por cada dos (2) días de arresto preventivo, no computándose las fracciones.-

CAPÍTULO IV DE LAS INFORMACIONES

Artículo 108°.- Corresponde instruir información en los siguientes casos:

- 1) Por estado económico, salvo lo dispuesto en el Artículo 84°, Inciso I);
- 2) Por pérdida o daños en las armas o bienes de la Repartición, salvo lo dispuesto en el Artículo 84°, Inciso 4);
- 3) Por accidentes ocurridos durante o con motivo del servicio, salvo lo dispuesto en el Artículo 84°, Inciso 3);
- 4) Cuando el esclarecimiento y comprobación de un hecho sea necesaria investigación escrita y no sea el caso de sumario.-

Artículo 109°.- Las informaciones dispuestas en razón de lo establecido en los incisos 1), 2), 3), del artículo anterior se rigen por lo que se dispone en los procedimientos especiales, pero les será de aplicación lo dispuesto en el presente Capítulo de manera supletoria.-

Artículo 110°.- La orden del proceder a la instrucción de información podrá emanar del Jefe, Subjefe de Policía de la Provincia, Directores, Jefes de Unidades Regionales de la Plana Mayor Policial, Jefes de Divisiones, Jefes de Comisarías, Cuerpos y Unidades especiales. Los Jefes de Dependencia únicamente con respecto del personal de suboficiales y tropa policial de la misma.-

Artículo 111°.- El superior que la dispone puede instruir personalmente la información o designar un instructor entre el personal de oficiales a sus órdenes debiendo ser de grado superior al causante.-

TRAMITACIÓN

Artículo 112°.- El instructor actúa sin Secretario y la información no debe ajustarse a otras formalidades que las expresamente establecidas a continuación:

- 1) Dejar constancia por escrito de las que intervenido o presenciado el hecho que se investiga, a quienes les toma declaración, sin exigirles juramento;
- 2) Las declaraciones pueden ser recibidas en un solo acto que firmarán todos los declarantes conjuntamente con el informante;
- 3) Recabar asimismo los informes periciales en los casos en que sean necesarios para la debida aclaración del hecho pudiéndolos solicitar cualquiera sea el grado del informante, con solo invocar tal carácter;
- 4) Practicar todas las diligencias que mejor convengan al esclarecimiento de los hechos que se investigan y de sus circunstancias.-

CONCLUSIÓN

Artículo 113°.- Concluida la información se eleva al superior que la dispuso, con la opinión fundada del informante sobre las pruebas acumuladas, la calificación del hecho y la responsabilidad de los que intervienen.-

FORMAS EXTERNAS

Artículo 114°.- Las formas externas de la información serán las de los sumarios.-

DURACIÓN

Artículo 115°.- La información no puede durar más de quince (15) días, no computándose en ese término las demoras o diligencias que deban practicarse fuera del lugar de la instrucción.-

El pedido de ampliación, a quién dispuso la información no podrá exceder de cinco (5) días.-

RESOLUCIÓN

Artículo 116°.- La información será resuelta por la autoridad que hubiera ordenado la instrucción.-

Artículo 117°.- Cuando ésta no considere suficiente para reprimir la falta el máximo de sus

Facultades de acuerdo con el artículo 89° del presente reglamento.-

Artículo 118°.- Cuando se considere que no debe aplicarse castigo alguno, también deberá ser resuelto, pudiéndose sobreseer definitiva o provisoriamente o simplemente solicitar el archivo de lo actuado.-

Artículo 119°.- El funcionario que dicte resolución elevará lo actuado al inmediato superior, quién confirmará o no la misma.

En este último caso hará conocer la modificación a su inmediato superior para que la confirme y así sucesivamente, debiendo hacerse saber las modificaciones a quién resolvió anteriormente.-

Artículo 120°.- En ningún caso la resolución surtirá sus efectos hasta tanto no sea confirmada.-

CASOS EN QUE ES NECESARIO RESOLVER OTRAS CUESTIONES

Artículo 121°.- En los casos en que el superior debe resolver la información y sea necesario expedirse sobre otras cuestiones reservadas solamente al Jefe de Policía de la Provincia, una vez firme la resolución se elevará a la Jefatura (Dirección de Asuntos Legales) para resolver sobre esas otras cuestiones.-

HECHO RESULTANTE

Artículo 122°.- Si durante el diligenciamiento de la información o después de terminada, resultare la prueba de un hecho que motiva la instrucción de sumario, el informe dará cuenta a quién la dispuso, quien con su opinión elevará lo actuado a la superioridad correspondiente. Las actuaciones cumplidas serán totalmente válidas y continuadas en el nuevo carácter, completándose con los requisitos que faltaren.-

DELITOS RESULTANTES

Artículo 123°.- Si durante el diligenciamiento de la información o después de terminada resultare la prueba de un hecho que "prima facie" pudiera constituir delito, se procederá de acuerdo al artículo 91° del presente Reglamento.-

CAPÍTULO V DE LA RESOLUCIÓN

Artículo 124°.- Todo sumario y la resolución que así se disponga, serán resueltos por el Jefe de Policía de la Provincia, previo dictamen de la Dirección de Asuntos Legales.-

Artículo 125°.- La notificación de la resolución se hará personalmente al interesado en el mismo expediente correspondiendo al personal el derecho de tomar vista del mismo.-

Artículo 126°.- Luego de su notificación al interesado, y previamente al archivo, se hará conocer a la Dirección de Asuntos Legales toda resolución de la Jefatura recaída en actuaciones disciplinarias.-

CONOCIMIENTO AL PERSONAL

Artículo 127°.- Toda medida disciplinaria de carácter segregativo será hecha conocer al personal.-

Artículo 128°.- En los casos de separación de Oficiales, se publicará en la Orden del Día la parte dispositiva de la resolución completa de la Jefatura de Policía de la Provincia.-

Ninguna publicación se hará mientras la resolución no tenga carácter definitivo por Decreto del Poder Ejecutivo Provincial.-

Artículo 129°.- La separación del personal subalterno se hará conocer por la Orden del Día con la expresión de la infracción que la motiva.-

Artículo 130°.- Se ordenará la publicación de la resolución por la Orden del Día Reservada, cuando contenga consideraciones o doctrinas cuya divulgación se crea conveniente hacer llegar al personal.-

CAPÍTULO VI RECURSOS

Artículo 131°.- Todo policía a quien le fuera impuesto un castigo que considere excesivo en relación a la falta cometida o ser el resultado de un error, puede interponer recurso a fin de que se notifique o se deje sin efecto la sanción.-

Artículo 132°.- El recurso solo puede ser entablado una vez que se ha dado comienzo al cumplimiento del castigo.

Su presentación no dispensa de la obediencia ni suspende el cumplimiento de una orden de servicio.

Artículo 133°.- Si del recurso contra el superior resultare la imputación de una falta, se le dará el trámite que corresponda a la naturaleza de la misma, de acuerdo con las prescripciones de éste Reglamento.-

Artículo 134°.- El recurso debe ser siempre individual, la interposición colectiva de un recurso se considera acto de insubordinación y se sancionará como tal.-

Artículo 135°.- La presentación maliciosa o temeraria de un recurso hace pasible al que recurre, de una sanción disciplinaria.-

ADMISIÓN DEL RECURSO

Artículo 136°.- Para su admisión, todo recurso debe llenar los siguientes requisitos:

- 1) Ser presentado dentro del plazo establecido y dirigido a la instancia Correspondiente.-
- 2) Expresar los hechos o derechos en que se funda en forma clara y precisa; y
- 3) Ser formulado en términos respetuosos que no afecten la autoridad o dignidad del superior que impuso el castigo;

Toda petición que no llene los requisitos mencionados no será tomada en cuenta; sin perjudicar de la sanción disciplinaria que pudiera corresponder en el caso de infringirse lo dispuesto en el inciso 3).-

Artículo 137°.- El recurso puede fundarse:

- 1) En disconformidad con la apreciación de los hechos;
- 2) En la calificación legal de los hechos;
- 3) En la graduación del castigo;
- 4) En haberse excedido el superior en las facultades disciplinarias;

PLAZO

Artículo 138°.- El recurso debe ser interpuesto dentro de las cuarenta y ocho (48) horas a partir de la fecha en que se inició el cumplimiento del castigo.- El que recibe el recurso debe certificar al pie del mismo el día y la hora de la presentación.-

TRAMITACIÓN

Artículo 139°.- La presentación del recurso se ajustará a la siguiente tramitación:

1) OFICIALES:

a) Formular el recurso verbalmente ante el superior que lo motiva, cuando perteneciere a la misma dependencia y no fuera originado en resolución adoptada en expediente formado. Tal procedimiento rige aún en los casos en que se encontrare cumpliendo castigo en otra dependencia que la propia, para lo cual debe solicitarse la autorización debida.-

b) Cuando el recurso formulado verbalmente fuere denegado, y el recurrente desea seguir las demás instancias, debe reiterarlo por escrito a fin de que el superior haga constar su negativa en la misma forma y ser así elevado.

c) En los demás casos el recurso se inicia por escrito y es presentado para su elevación al superior de quién dependa.

d) El superior a quien se dirige un recurso debe atenderlo preferentemente, pudiendo solicitar los informes que considere necesarios para el mejor resolver.

e) En cada caso el superior que resuelva un recurso debe asentar su resolución y notificarle o hacer notificar al recurrente.

f) Si éste no se conforma con la resolución debe entablar nuevo recurso contra ella, dentro de los tres (3) días, dirigiéndolo por el conducto correspondiente al superior que dictó la resolución, pidiéndole la eleve al superior que constituye la instancia siguiente;

g) El superior de cuya resolución se recurre remite el expediente sin demora alguna a quien corresponde;

h) El superior que reciba el expediente procede en la forma antedicha y así sucesivamente.-

2) PERSONAL SUBALTERNO:

a) Los recursos son verbales hasta el Jefe de la Dependencia;

b) Se interponen ante el superior que constituye instancia exponiendo respetuosamente las razones que tuviera que aducir, para lo cual solicita la venia sucesivamente a sus superiores jerárquicos que no pueden negarla;

c) Cuando el superior ante quien se hubiere recurrido denegare el recurso, el recurrente queda en ese mismo acto autorizado para presentarse a la instancia superior

d) El recurso ante las instancias superiores de la señalada en el apartado a), se inicia por escrito dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de resuelto por dicho funcionario y puede continuar hasta el Jefe de Policía de la Provincia.-

Artículo 140°.- A los efectos de la interposición de los recursos constituye instancia;

1) El superior que aplicó el castigo

2) Para las instancias sucesivas:

a) Si el recurrente es subordinado de aquél, los superiores del castigo hasta llegar al Jefe de Policía de la Provincia;

b) Cuando el recurso se inicia ante una instancia a la cual no se está subordinado, las instancias sucesivas las constituyen los superiores de quienes depende el castigado, de grado jerárquico superior al que impuso el castigo, hasta llegar al Jefe de Policía de la Provincia.

3) Para las sanciones de destitución, cesantía o exoneración, constituye instancia única el Poder Ejecutivo Provincial, a quien se eleva el recurso por intermedio de la Jefatura de Policía de la Provincia.-

PLAZO PARA RESOLVER LOS RECURSOS

Artículo 141°.- Para la resolución de todo recurso rigen, como máximo, los siguientes términos:

- 1) Hasta el grado de Comisario inclusive: 48 horas.-
- 2) En el grado de Comisario Inspector: 5 días.-
- 3) En el grado de Comisario General: 10 días.-
- 4) Para el Subjefe de Policía: 15 días.-
- 5) Para el Jefe de Policía de la Provincia: 30 días.-

RECURSOS CONTRA RESOLUCIONES DEL JEFE DE POLICÍA DE LA PROVINCIA

Artículo 142°.- De todo recurso que se interponga contra resolución del Jefe de Policía de la Provincia debe darse inmediata vista a la Dirección de Asuntos Legales que ha de expedirse en el término de cuarenta y ocho (48), informando si el recurso el precedente por satisfacer los requisitos establecidos y, en su caso, las medidas a adoptar o resolución a dictar.-

RECURSO DE REVISIÓN

Artículo 143°.- Puede pedirse la revisión de informaciones y sumarios originados por faltas, en los siguientes casos:

- 1) Cuando el interesado hallare instrumental de carácter decisivo;
- 2) Cuando se hubiera impuesto el castigo por resolución cuyo fundamento haya sido un documento cuya falsedad se declarara con posterioridad.

El recurso de revisión podrá pedirse hasta dos (2) años después de la resolución dictada, acompañando al pedido la prueba que se invoca.-

RECURSO DE NULIDAD

Artículo 144 °.- En los casos en que un sumario administrativo contenga actos procesales que se hubiesen cumplido sin observarse las formas establecidas en este Reglamento o en disposiciones legales aplicables, el o los afectados por la actividad defectuosa podrán interponer recursos de nulidad.

Artículo 145°.- El recurso que antecede podrá también ser opuesto contra resoluciones pronunciadas con violación de las formas prescriptas por este Reglamento y disposiciones legales aplicables.-

Artículo 146°.- El recurso de nulidad deberá ser interpuesto dentro del término de cinco (cinco) días de la vista que legisla el artículo 98°, o bien dentro del término de cinco (5) días de notificarse el o los sumariados, de la resolución que recaiga.-

Artículo 147°.- Interpuesto el recurso de nulidad, la Dirección de Asuntos Legales deberá pronunciarse sobre la procedencia del mismo, al producirse dictamen aconsejando la

admisión del recurso y la anulación de los actos defectuosos, o bien que le mismo sea desestimado.-

Artículo 148°.- Del mismo modo la Dirección de Asuntos Legales, en todos los casos en que dictamine, podrá pedir de oficio la anulación de actos procesales o de resoluciones que considere violatorias de las formas legales. Queda expresamente entendido que no procederá decretar ninguna nulidad cuando las formas defectuosas no hayan causado perjuicio a los sumariados, o les hayan privado de derechos expresamente conferidos por disposiciones legales aplicables.-

Artículo 149°.- Los actos declarados "nulos" no producirán efecto legal alguno y deberán ser vueltos a celebrar, subsanado las faltas antes cometidas. En los casos en que se declare "nulo" una resolución, la Jefatura procederá a dictar una nueva, previo dictamen de la Dirección de Asuntos Legales.-

CAPÍTULO VII ANOTACIÓN DE LOS CASTIGOS

Artículo 150°.- De todo castigo debe dejarse constancia en el legajo personal del causante, una vez que haya quedado firme la resolución que lo dispone, a cuyo efecto debe elevarse la comunicación pertinente al Departamento Personal. En la que constará, asimismo, la notificación.

Artículo 151°.- Todo castigo firme debe comunicarse al Departamento Personal, en el mismo día de su aplicación:

- 1) Por nota en caso de Oficiales, anexado la planilla Nro. 2.-
- 2) Por planilla en el caso de Suboficiales y tropa policial, pudiéndose incluir en la misma todos los castigos aplicados en el día, debiéndose adjuntar los Anexos correspondientes.-

Artículo 152°.- La anotación de castigos en el legajo personal comprende los siguientes datos:

- 1) Autoridad que impuso la pena (nombre grado y destino)
- 2) Naturaleza y "quantum" de la pena;
- 3) Causa del castigo.-

CAPÍTULO VIII ARCHIVO DE ACTUACIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 153°.- Se destinarán al archivo general los sumarios e informaciones:

- 1) En que no se ha comprobado la falta denunciada;
- 2) Que han sido resueltos sin culpabilidad para el personal policial;
- 3) Aquellos en que se disponga el archivo como única resolución;
- 4) Los instruidos por deterioro, pérdida o daños en general en bienes del Estado, en que no se haya individualizado el autor o solo que haya resuelto la reposición con cargo sin sanción disciplinaria para el causante;
- 5) Los instruidos al personal de suboficiales y tropa cuya resolución sea apercibimiento o pena menor de treinta (30) días de arresto;
- 6) Los instruidos al personal de Oficiales Subalternos cuya resolución sea apercibimiento o arresto inferior a treinta (30) días.

Artículo 154°.- Los sumarios o informaciones que terminen con la adopción de medidas disciplinarias no comprendidas en la enumeración precedente se archivan en el Legajo Personal del causante.-

Artículo 155°.- En los demás casos, sólo se hará constar en el legajo personal la sanción aplicada, archivando copia íntegra de la resolución o el original de la fórmula Anexo 2.-

Artículo 156°.- Igual medida se adoptará cuando por la naturaleza de los castigos correspondiera el archivo del sumario o información en varios legajos; el que archivará en el legajo personal del castigado de superior grado jerárquico; agregando copia de la resolución en los legajos restantes, mencionando en que legajo se encuentra el sumario o información.-

TÍTULO IV DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

CAPÍTULO I ACCIDENTES

Artículo 157°.- Para la calificación legal de los accidentes y enfermedades sufridos por el personal se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1) Se considerará que una enfermedad se ha contraído o agravado, o que un accidente se ha producido "en y por actos del servicio", cuando sea la consecuencia directa o inmediata del ejercicio de las funciones policiales, como un riesgo específico y excluido de la de la profesión policial esto es que no pudieron haber determinado en otras circunstancias de la actividad profesional o de la vida ciudadana;

2) Cuando una enfermedad se haya contraído o reagravado, o un accidente se haya producido durante el horario de trabajo, pero en circunstancias que no sean una consecuencia directa e inmediata del ejercicio de las funciones policiales, el hecho se considerará como ocurrido "en servicio";

3) Cuando el personal policial accidentado por hechos acaecidos durante el trayecto ordinario entre el lugar de su trabajo y su domicilio y viceversa, siempre que el recorrido no haya sido interrumpido en su interés particular, el evento se considerará como ocurrido "en servicio".-

En los supuestos de los incisos 2) y 3) el personal se considerará comprendido en el artículo 106° de la Ley 746 (L.P.P.) del Personal Policial, para la justificación de sus inasistencias al trabajo, no correspondiéndole ningún beneficio extraordinario.-

Artículo 158°.- Se considerarán como producidos por actos del servicio, los accidentes de tránsito, equitación, gimnasia esgrima y los sufridos en prácticas de tiro cuando se estuvieren cumpliendo órdenes del servicio, o los originados en el empleo de la fuerza o en uso de las armas en cumplimiento de los deberes inherentes al carácter de policía. Estos casos no se consideran como producidos por el servicio, sólo cuando mediare negligencia o imprudencia grave.

Artículo 159°.- No se estimará producida "en y por actos del servicio la disminución de aptitud física ocurrida como consecuencia de la negativa por parte del causante a someterse al tratamiento aconsejado por médico de la Repartición para las lesiones producidas "en y por actos del servicio".-

Artículo 160°.- Todo accidente producido o enfermedad adquirida o reagravada independiente mente del servicio policial, como resultado de causas naturales, tales como las constitucionales, las de origen específico, y en general las que afectan a los individuos en todas las condiciones de la vida, no se considerarán producidas, adquiridas o reagravadas "en y por actos del servicio".

INICIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Artículo 161°.- En todos los casos en que el personal contraiga enfermedades o sufra lesiones corporales y no fuere evidente su desvinculación con el servicio, la autoridad competente dispondrá la instrucción de una información, designando el oficial informante. Las informaciones podrán también ser solicitadas por el propio interesado.

Artículo 162°.- Cuando el accidente ocurra en el local de alguna dependencia, el superior a cargo de la misma designará inmediatamente un Oficial con grado superior al accidentado para que instruya la información.

Artículo 163°.- Si el hecho ocurriere fuera del local de la Dependencia en que presta servicio el accidentado, rigen las reglas comunes de competencia.-

Artículo 164°.- Cuando el personal resultare lesionado en accidentes o hechos en que hubieren intervenido otras autoridades policiales, se actuará en la forma establecida en los artículos 171° o 172°, según correspondiere, a cuyo efecto se practicarán las averiguaciones correspondientes en la Dependencia policial del lugar de la ocurrencia de los hechos, sin perjuicio de requerir de dichas autoridades la copia de la parte pertinente de las actuaciones, recabando el informe médico que determina el artículo 169° del presente Capítulo.

ACCIDENTES EN HECHOS CON INTERVENCIÓN JUDICIAL

Artículo 165°.- En los accidentes en que el personal resultare lesionado con motivo de hechos que den lugar a actuaciones judiciales, el parte del sumario suplirá las actuaciones administrativas, a cuyo fin se harán constar en el mismo los datos mencionados en el artículo 170°

Artículo 166°.- En el caso precedente, si a juicio del instructor del sumario no corresponde la información por aplicación del artículo 161°, se limitará a elevar el parte respectivo haciendo constar tal opinión, el que se archivará previo conocimiento de la Dirección de Asuntos Legales. Al tomar conocimiento, la Dirección de Asuntos Legales podrá requerir la información si a su juicio no hubiera la evidencia de ser el ajeno al servicio.

FALLECIMIENTO

Artículo 167°.- En caso de fallecimiento en o por los accidentes referidos en este Capítulo, las actuaciones tendrán el carácter de sumario según lo establece el artículo 84°, Inciso 3), llenando las formalidades prescriptas para éste y las establecidas en el presente Capítulo.

ACCIDENTE Y DAÑO

Artículo 168°.- Cuando en el mismo hecho resultare lesionado el personal policial, se produjeran daños en bienes del estado, se labrarán dos (2) actuaciones que estarán a cargo del mismo Instructor.

TRAMITACIÓN

Artículo 169°.- El oficial informante hará reconocer inmediatamente al accidentado por el médico de la Repartición, quién después de examinarlo extenderá un certificado en el que conste la naturaleza y antigüedad de las lesiones que motiva el reconocimiento médico, tiempo probable de curación e incapacidad para el servicio y las causas posibles de la lesión, particularmente en relación con las funciones que desempeña.-

Artículo 170°.- Recibido el certificado médico, que será extendido dentro de las veinticuatro (24) horas de examinación, el Oficial actuante procederá a realizar las averiguaciones y comprobaciones necesarias al establecimiento de:

- 1) La identidad del accidentado;
- 2) La forma y circunstancia en que el hecho se ha producido;
- 3) El horario de su servicio del día, si se dirigía o salía del mismo, haciendo constar si el accidente ocurrió en el trayecto ordinario de o a su domicilio, comisión etc.
- 4) Las causas del accidente, especialmente si ha sido originado en la violación de prescripciones reglamentarias, o apartamientos de la órdenes del servicio; o si hubo negligencia o imprudencia de parte del accidentado, de quién ordenó el acto de servicio o de otras personas que participaron en el mismo; si media responsabilidad disciplinaria de alguno de los nombrados o si el hecho es imputable a imperfección de los medios empleados, exceso de servicio, etc.;
- 5) Nombre, apellido y domicilio, firma de los testigos si los hubiera y demás elementos que prueben las circunstancias del hecho.-

Artículo 171°.- Las actuaciones iniciadas tendrán carácter de simple acta cuando la incapacidad del accidentado fuera menor de veinte (20) días y dentro de los cinco (5) días de ocurrido el hecho deberán ser concluidas y elevadas a la Dirección de Asuntos Legales con la opinión del Oficial actuante y del Superior que la dispuso.-

Artículo 172°.- Cuando la incapacidad del accidentado fuera mayor de veinte (20) días, las actuaciones administrativas tendrán el carácter de información, debiendo ser concluidas y elevadas en la misma forma que en artículo anterior.-

Artículo 173°.- La Dirección de Asuntos Legales deberá emitir dictamen dentro de los cinco (5) días de recibida la información, sobre la vinculación del hecho con el servicio, si ha existido imprudencia o imprevisión de parte de la víctima o si se trata de un hecho puramente casual.

Artículo 174°.- La Jefatura de Policía (Departamento Personal), solicitará el informe correspondiente a la Dirección Obra Social y Sanidad Policial, en los casos de incapacidades mayores de veinte (20) días, la que deberá expedirse dentro de los cinco (5) días sobre:

- 1) El estado físico del accidentado en el momento del examen;
- 2) Consecuencias previsibles del accidente sufrido;
- 3) Tiempo probable de licencia que demandará la atención y convalecencia de la lesión producida, y
- 4) Nexos de casualidad existente entre ésta y aquél.

Artículo 175°.- Cuando se hubiere confeccionado acta y surgiera o sobreviniera una incapacidad que presumiblemente mantuviera alejado del servicio al accidentado por un lapso mayor de seis (6) meses de licencia médica, las actuaciones serán devueltas a la instrucción a fin de que se labre la información administrativa correspondiente, en base al acta inicial.

CAPÍTULO II PERSONAL PROCESADO

Artículo 176°.- Con las excepciones que expresamente se determina, el proceso ante los tribunales de justicia no modifica la situación administrativa del personal.-

Artículo 177°.- En todos los casos de procesos criminales contra el personal se debe juzgar administrativamente la conducta del procesado. A las actuaciones pertinentes servirá de cabeza una copia del parte del sumario de prevención.

Artículo 178°.- El proceso por hecho ajeno al servicio motiva la formación de sumario administrativo con la sola excepción de los instruidos por delitos culposos.

NORMAS ESPECIALES PARA LA RESOLUCIÓN

Artículo 179°.- La resolución ordenatoria puede dictarse en cualquier momento sin esperar la resolución judicial cuando hubiere suficientes elementos para el juicio administrativo.

Artículo 180°.- No se podrá resolver administrativamente al inculpado mientras no medie resolución judicial definitiva. En caso de que hubiere correspondido dictar sobreseimiento definitivo en lo administrativo se dictara sobreseimiento provisorio que se convertirá en el anterior si no mediare condena judicial que obligue a la separación.

SUSPENSIÓN DE LAS ACTUACIONES

Artículo 181°.- Cuando el proceso lo sea con motivo de actos del servicio, y del parte de prevención o de las primeras diligencias, no resultare evidente una extralimitación del procesado, el Jefe de Policía puede disponer se suspenda toda actuación administrativa hasta la resolución definitiva judicial. Con la resolución definitiva judicial, que debe agregarse en copia íntegra, la Jefatura resolverá definitivamente.

SITUACIÓN DEL PERSONAL DETENIDO

Artículo 182°.- El personal que se encuentre privado de la libertad por disposición de autoridad competente pasará a revistar en servicio pasivo.

Artículo 183°.- Si se le dictará prisión preventiva seguida de excarcelación y el hecho que motivó el procesamiento fuera de acto de servicio, el causante revistará en actividad pero cumpliendo funciones internas en donde no ejercite la autoridad policial.

Artículo 184°.- Cuando el hecho fuere ajeno al servicio y se dictara prisión preventiva, aun mediando excarcelación, el causante revistará en servicio pasivo hasta tanto duren sus efectos.

CALIFICACIÓN DEL PROCESO

Artículo 185°.- A los fines de establecer si el proceso ha sido motivado por el servicio, se debe tener en consideración no sólo el acto imputado, sino las relaciones del denunciante con el acusado y demás antecedentes.

Artículo 186°.- Cuando la instrucción solicita el pase a situación pasiva del personal procesado, deberá acompañar copia del parte del sumario, copia sumarial o, en su defecto reseñará los antecedentes del hecho, a fin de poder encuadrar el proceso como motivado o no por el servicio. El pedido se elevará al Departamento Personal y éste requerirá dictamen a la Dirección de Asuntos Legales.

Artículo 187°.- Cuando se solicite la finalización de esa situación de revista por haber desaparecido las causas que la motivaron se expresará concretamente si el personal fue dejado en libertad y si se le dictó prisión preventiva y fue excarcelado.

EFECTOS DE LA CONDENA

Artículo 188°.- La condena impuesta por sentencia firme de los Tribunales de Justicia a pena privativa de la libertad no condicional o pena de inhabilitación para el ejercicio de las funciones públicas, determina la separación del condenado con la pérdida del estado policial.

Artículo 189°.- La condena condicional no importa siempre la separación. Administrativamente debe juzgarse con independencia de la condena criminal, pero sin discutirse la existencia de hechos que en la sentencia judicial se hayan tenido por probados.

Artículo 190°.- Cuando por efectos de la condena corresponda la separación ésta se producirá mediante baja, o exoneración según se juzgue administrativamente el hecho.

DEFENSA DEL PERSONAL

Artículo 191°.- Cuando se siguiere juicio civil contra el personal por la responsabilidad emergente de hechos de servicio a raíz de los cuales hubiere sido procesado debe dar cuenta inmediatamente a la Superioridad. Si administrativamente se hubiere juzgado que la conducta del empleado policial se ajustó a las disposiciones reglamentarias, la Dirección de Asuntos Legales asumirá el patrocinio del personal que lo pidiere. En este caso, si llegare a ser condenado civilmente, tiene derecho a reclamar administrativamente el pago de la suma que se le condenó a pagar como consecuencia del acto de servicio.

CAPÍTULO III

DAÑOS EN BIENES DEL ESTADO

Artículo 192°.- En todos los casos de pérdida, inutilización o deterioro que no sea el derivado del uso ordinario de armas, credenciales, prendas del uniforme, vehículos o cualquier otro bien mueble o inmueble de la Institución o del Estado Provincial, se procederá a instruir información, salvo lo dispuesto en el artículo 84°, Inciso 4°.-

AUTORIDAD QUE ORDENA

Artículo 193°.- La información será dispuesta por el jefe de la Dependencia, designando instructor a un Oficial de grado superior a cualquiera que apareciera vinculado al hecho que se investiga.-

TRAMITACIÓN

Artículo 194°.- La información deberá establecer:

- 1) Valor del arma u objeto, de acuerdo con el respectivo cargo en los casos de pérdida.
- 2) Importe de la reparación en los casos que hubiere lugar a ella para lo cual requerirá el informe pericial de la dependencia que corresponda;
- 3) Descripción de la forma y circunstancias en que el hecho se ha producido;
- 4) Personal a cuyo cargo estuvieron las armas y objetos motivo del procesamiento;
- 5) Causas de la pérdida o deterioro con determinación de las personas responsables en el caso de haberlas.

Artículo 195°.- A los fines del artículo anterior el instructor recibirá las declaraciones de las partes que figuran en la misma y reunirá todas las pruebas necesarias.

Artículo 196°.- Concluidas las actuaciones, el informante las elevará al superior que las ordenó con las conclusiones a que arriba.

Artículo 197°.- El superior las elevará a su vez, a la Dirección de Asuntos Legales, haciendo constar su propia opinión.-

DAÑOS MENORES DE PESOS QUINIENTOS (\$ 500,00 LEY 18.188)

Artículo 198°.- En los casos que le valor del daño sufrido por pérdida o deterioro fuera inferior a Pesos QUINIENTOS (\$ 500,00) Ley 18.188, de acuerdo con el cargo o informe pericial, la información se instruirá como simple acta que firmarán todos los intervinientes y en las que se harán constar separadamente las conclusiones del informante.

INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES

Artículo 199°.- La Dirección de Asuntos Legales emitirá dictamen estableciendo:

- 1) El personal directa o indirectamente responsable del daño producido;
- 2) Si los bienes deben ser repuestos o reparados con o sin cargo;
- 3) si debe aplicarse una sanción en el caso de haber mediado culpa o negligencia en el hecho.-

Artículo 200°.- La Dirección de Asuntos Legales puede, asimismo, pedir la ampliación de las actuaciones en el caso en que se hubieren omitido medidas necesarias a la investigación.

RESOLUCIÓN

Artículo 201°.- Con el dictamen de la Dirección de Asuntos Legales, la Jefatura dictará resolución.-

PLAZO

Artículo 202°.- Las actuaciones deberán ser terminadas y elevadas en el término de diez (10) días, salvo impedimentos que justificará el superior que la ordene.

DESCUENTO A LOS RESPONSABLES

Artículo 203°.- En los casos que corresponda la reposición con cargo el descuento a los responsables se hará en cuotas mensuales proporcionadas al sueldo. Igual temperamento se adoptará en daños a vehículos no asegurados en la Caja Nacional de Ahorro Postal; pero cuando se trate de vehículos asegurados y resulte responsable personal de la Institución, se dictará la resolución aplicando la sanción disciplinaria correspondiente en cuanto a reposición con cargo, se estará a la resolución final de dicha Caja.

DAÑOS EN BIENES DEL ESTADO CON INTERVENCIÓN DE TERCEROS

Artículo 204°.- En el caso de daños en los vehículos u otros bienes con intervención de terceros, el procedimiento se ajustará a las normas establecidas para "expediente de exposiciones", rigiendo, asimismo las reglas ordinarias de competencia.-

En los choques se agregará un plano o croquis del lugar del hecho, donde se hará constar la posición de los rodados en el momento de la colisión, como así la posición en que quedaron detenidos después del choque con indicación de la trayectoria de desplazamientos si los hubo. Cuando el monto de los daños sea presuntivamente superior a los Pesos DOS MIL QUINIENTOS (\$2.500.00) Ley 18.188, se agregará vista fotográfica del rodado policial.-

Artículo 205°.- Las actuaciones durarán como máximo quince (15) días, salvo impedimentos justificados. Si de lo actuado surge que la responsabilidad incumbe totalmente a una persona o entidad ajena a la institución, previo peritaje, el funcionario actuante, lo requerirá al propietario del vehículo o compañía aseguradora correspondiente, cuando así proceda, que hagan efectuar por su cuenta con la mayor rapidez posible, en una casa del ramo, la reparación de los desperfectos ocasionados o hacérseles saber su obligación de efectuar el pago en efectivo.-

Estas prescripciones solamente serán de aplicación cuando el vehículo no esté asegurado, lo que se desprenderá de la declaración del perito cuando se trate de daños sufridos por el automotor que no sean el resultado único y directo de un accidente; cuando se trate de casos no indemnizables; o bien cuando el daño sufrido supere el monto asegurado, caso éste, en que se requerirá la diferencia entre dicha suma y el costo de la reparación.

Para la apreciación de estas circunstancias se estará a lo establecido en las Condiciones Generales de la póliza del Seguro de Automotores de la Caja Nacional de Ahorro y Postal.-

Artículo 206°.- Cumplida la tramitación de las actuaciones, se elevarán a la Dirección de Asuntos Legales con la opinión del Jefe de la dependencia instructora.

Artículo 207°.- Aceptado este temperamento se dispondrá de inmediato la remisión del vehículo, etc., al taller determinado para el arreglo esté o no en jurisdicción de la dependencia instructora, dejándose constancia en los obrados y previa comunicación a la dependencia que tenga el bien asignado para su uso.

Artículo 208°.- Finalizada la reparación se efectuará la pericia del trabajo efectuado por intermedio del Departamento Logística de la Plana Mayor Policial, para que verifique si los trabajos se han realizado de conformidad.

Artículo 209°.- La solicitud de técnico para efectuar peritajes se hará por nota al Departamento Logística cuando se trate de vehículos. Cuando se trate de vehículos afectados a Dependencias del interior, el peritaje se realizará con dos (2) peritos "ad-hoc".-

Artículo 210°.- Si el responsable o compañía aseguradora quisieran encargarse de hacer ejecutar por su cuenta las reparaciones, debe hacerseles su obligación de efectuar el pago en efectivo, intimándoseles al efecto. Cuando se haga indispensable la recepción del dinero como indemnización, éste, por separado y dentro de las veinticuatro (24) horas previa intervención de la Dirección de Administración (Sección Contaduría), se entregará bajo recibo y recíbese de la Sección Tesorería, haciéndose constar en los mismos el hecho que lo motiva; lugar, nombre y domicilio de las partes; número del expediente y de chapa de los vehículos, e interno si lo hubiere y demás datos que se conceptúen consignar.

El recibo sellado y firmado por el Jefe de la Sección Tesorería, en el que deberá constar, asimismo, la intervención previa de la Sección Contaduría, será devuelto a la Dependencia de origen, que lo agregará a las actuaciones producidas, en cuanto al recíbese, será utilizado para las operaciones de contabilización y facilitar el posterior depósito de los fondos con destino a Rentas Generales, según concepto y rubro que correspondan.-

Artículo 211°.- En los casos de culpabilidad concurrente entre conductores particulares y de la Institución, siempre debe exigirse del primero indemnización en efectivo pero solo por la mitad del importe total estipulado en el peritaje, pues el resto, la Jefatura resolverá el cargo en los haberes del otro causante. Tal exigencia solamente se efectuará luego de la resolución de la Jefatura que califique la culpabilidad.

Artículo 212°.- Cuando los desperfectos se produzcan sobre armas, prendas de uniforme, equipos, u otros efectos por causas imputables a particulares, la indemnización será recabada sólo en efectivo, de conformidad con la valorización hecha en cada caso por la Dependencia que corresponda.

Artículo 213°.- Habiendo negativa de resarcir a la Institución en las formas indicadas, se dejará expresa constancia de ello en el expediente, a fin de ejercerse las acciones legales pertinentes.-

CAPÍTULO IV- ESTADO ECONÓMICO

Artículo 214°.- Las deudas son motivo de información cuando fueren contraídas:

- 1) Con subalternos;
- 2) Por motivos viciosos;
- 3) Por medios irregulares;
- 4) Con personas del distrito de su servicio o con quienes trata por razón del mismo;
- 5) Con personas del malos antecedentes o de conducta dudosa para la policía;
- 6) Cuando mediaren quejas reiteradas; y
- 7) En los casos de concurso civil.-

Artículo 215°.- Fuera de tales casos las deudas no motivarán actuaciones sin perjuicio de que el superior ante el conocimiento de la queja ejerza influencia en el subordinado para que cumpla la obligación contraída.

Artículo 216°.- Se considera falta disciplinaria en todo caso aun cuando se justifique el origen de las deudas, el haber iniciado el concurso civil sin autorización previa de la Jefatura. A fin de obtenerla, el interesado debe solicitarla por nota detallando las deudas y origen de las mismas, nombre y domicilio de sus acreedores y todos los datos que

expliquen su situación económica, resolviendo la Jefatura previa información que compruebe la conducta.

Artículo 217°.- Se considerará falta grave contraer deudas con la garantía de otro policía y no pagarlas motivando su embargo o su intimación a la regularización de la cuenta por falta de pago regular.

Artículo 218°.- Se considerará falta disciplinaria el incumplimiento oportuno de deudas certificadas administrativas, con la falsa declaración para créditos extraordinarios.

EMBARGOS

Artículo 219°.- Al recibirse una orden judicial de embargo, el Departamento Personal comunicará a la Dependencia del causante, todos los antecedentes que se mencionan en el oficio respectivo, para que se efectúe la investigación correspondiente o instruya sumario administrativo en el caso de tercer embargo que trata el artículo 221°, inciso 3). El Departamento Personal remitirá dicho oficio a la Dirección Administración, a la que también enviará, previa comunicación a la Dependencia del causante, el oficio en que se dispone el levantamiento del gravamen. Tratándose de personal que haya dejado de pertenecer a la Repartición, los oficios serán devueltos al Ministerio de Gobierno con mención de la fecha y motivo de la separación del embargado.

Artículo 220°.- Practicada la investigación en forma breve y sintética en el formulario respectivo, el Jefe de la dependencia la resolverá dentro un plazo no mayor de quince (15) días de haberla ordenado de acuerdo a sus facultades disciplinarias y a las normas previstas en este Capítulo.-

Artículo 221°.- Se aplicarán las siguientes penas disciplinarias mientras el causante permanezca en el mismo grado, y considerando también los embargos que haya tenido en el grado anterior:

- 1) Primer embargo: apercibimiento, arresto hasta quince (15) días;
- 2) Segundo embargo: apercibimiento, arresto hasta treinta (30) días;
- 3) Tercer embargo: y subsiguientes: previo sumario administrativo, arresto hasta sesenta (60) días o destitución.-

Artículo 222°.- A los fines de la graduación de la pena se tendrá en cuenta como circunstancia atenuante si la deuda se originó en un gasto realizado por razones de vivienda, vestuario, alimentos, mercaderías indispensables del hogar, medicamentos, atención médica u odontológica.-

Artículo 223°.- El embargo no será pasible de sanción disciplinaria cuando de la investigación se establezca fehacientemente la concurrencia de las circunstancias siguientes:

- 1) Que se trate del primer embargo en el grado anterior y el actual;
- 2) Que la deuda se origine en uno de los gastos mencionados en el artículo anterior;
- 3) Que exista un estado de imposibilidad económica para hacer frente a la deuda.-

Artículo 224°.- El embargo no se tendrá en cuenta como antecedente desfavorable cuando se probare que no se tuvo conocimiento de la demanda o que se ordenó aquél por error, haciéndose constar esto por comunicación del Juez que lo dispuso, con transcripción del auto revocando o anulando el que lo ordenó.

Artículo 225°.- Los embargos por alimentos, "Litis expensas", y otros no originados por deudas contraídas por el embargado salvo que lo fueran por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 217°, no motiva investigación ni castigo alguno.-

Artículo 226°.- La Dirección de Administración remitirá mensualmente al Departamento Personal, planillas indicando el personal al que se le ha descontado la última cuota del embargo ordenado. Efectuadas las anotaciones y comunicaciones pertinentes a la dependencia del causante, dicho Departamento de Personal, dirigirá la correspondiente nota a Contaduría General de la Provincia en el Ministerio de Economía y Obras Públicas.-

CAPÍTULO V RETIRADOS

Artículo 227°.- Los retirados son juzgados disciplinariamente en los siguientes casos:

- 1) Cuando vistiendo uniforme incurran en cualquiera de las faltas que afecten la dignidad del mismo o decoro de la Institución;
- 2) Cuando por cualquier medio falten el respeto debido a la Institución o a sus hombres;
- 3) Deban responder por faltas cometidas mientras estuvieron en actividad;
- 4) Cuando fueran condenados por delitos dolosos; y
- 5) Cuando infrinjan disposiciones reglamentarias que especialmente se les refieran.-

Artículo 228°.- Son aplicables al personal en retiro las penas de:

- 1) Apercibimiento por escrito;
- 2) Privación temporaria del uso del uniforme, insignias y títulos;
- 3) Arresto (conforme la Ley 746); y
- 4) Destitución (Cesantía o Exoneración).-

Artículo 229°.- Las penas establecidas en el inciso 3ro del artículo anterior involucran la pérdida del estado policial

Artículo 230°.- Las penas establecidas en los incisos 1) y 2) del artículo 228°, son aplicables por el Jefe de Policía. Las penas que involucran las pérdidas del estado policial son aplicadas por el Poder Ejecutivo Provincial.

Artículo 231°.- Si un retirado fuera procesado por delito infamante se le podrá aplicar preventivamente la pena del artículo 228°, inciso 3), a cuyo efecto se le iniciarán las actuaciones para esa sola medida, prosiguiéndola luego si resultara condenado o levantada la medida preventiva si resultara absuelto.

Artículo 232°.- La pena de inhabilitación para las funciones públicas, como principal o accesoria, motiva la pérdida del estado policial.-

Artículo 233°.- Las penas disciplinarias a los retirados se aplican previo sumario administrativo que será instruido por el "Tribunal de Honor" que prevé el artículo siguiente.-

TRIBUNAL DE HONOR PARA RETIRADOS

Artículo 234°.- El "Tribunal de Honor" para juzgar a los retirados está constituido:

- 1) Para Oficiales Superiores y Oficiales Jefes: Un Oficial Superior en actividad como Presidente y dos Oficiales Jefes en retiro como vocales;

2) Para Oficiales Subalternos: Un Comisario Inspector en actividad como Presidente y dos Oficiales Jefes en retiro como vocales; Los Vocales deben ser de grado superior o de más antigüedad que el inculcado.

3) Para personal Subalterno: Un Oficial Jefe en actividad como Presidente y dos Oficiales Jefes en retiro como Vocales;

Artículo 235°.- Anualmente, el Jefe de Policía designará al funcionario que debe ejercer la Presidencia del "Tribunal" y la nómina de los retirados en condiciones de integrarlo. En cada caso el Presidente citará de dicha nómina por orden sucesivo, a los retirados que han de integrar el "Tribunal"

Artículo 236°.- El Tribunal de Honor realizará en forma actuada las averiguaciones pertinentes y ajustará luego su procedimiento, en cuanto sea aplicable, al establecido por este Reglamento para el Consejo de Disciplina. Elevará sus conclusiones al Jefe de Policía de la Provincia para su resolución o envío al Poder Ejecutivo Provincial en los casos del artículo 228°, Inciso 3).-

Artículo 237°.- La Jefatura de Policía, antes de dictar resolución, recabará la opinión de la Dirección de Asuntos Legales, a cuyo efecto ésta dictaminará:

- 1) Si el hecho juzgado se encuentra dentro de lo previsto en el artículo 227°; y
- 2) Si se han cumplido las formalidades previstas en este Reglamento.-

TÍTULO V

ÓRGANOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I

CONSEJO DE DISCIPLINA

Artículo 238°.- El Consejo de Disciplina a que se refiere este Capítulo está integrado:

1) Por el Subjefe de la Policía Provincial como Presidente y dos Comisarios Generales como vocales, además del Director de Asuntos Legales, cuando el imputado sea del grado de Comisario General;

2) Por un Comisario General como Presidente y dos Comisarios Mayores como vocales, además del Director de Asuntos Legales, cuando el inculcado sea del grado de Comisario Mayor o Comisario Inspector.-

3) Por un Comisario Mayor como presidente y dos Comisarios Inspectores como vocales, además de un abogado de la Dirección de Asuntos Legales, cuando el inculcado sea de los grados de Comisario a Oficial Ayudante inclusive;

4) Cuando en una misma actuación administrativa deba juzgarse la conducta de uno o varios Oficiales Superiores y Oficiales Jefes y a la vez de uno o varios Oficiales, en las condiciones de los Incisos anteriores, el Consejo de Disciplina que entienda en la causa será el mismo que juzgue al Oficial Superior de mayor grado.

Artículo 239°.- El funcionario de la Dirección de Asuntos Legales integra el Tribunal con voz, pero sin voto, pudiendo interrogar al inculcado y solicitar las medidas procesales que estime convenientes, sobre las que resolverá el Consejo. En el informe final del Consejo se dejará constancia expresa de su opinión.-

Artículo 240°.- Los miembros del Consejo son designados del escalafón del respectivo grado en orden sucesivo y cada que deba constituirse. Cuando por aplicación del artículo

anterior no se designe un oficial a quien corresponda por su orden en el escalafón, lo será en la oportunidad inmediata.

Artículo 241°.- El miembro del Consejo cuya excusación o recusación haya prosperado, será sustituido por el de igual grado que le siga en turno.

Artículo 242°.- El Departamento Personal se encargará del debido cumplimiento de este turno, efectuando en cada caso las comunicaciones correspondientes, y poniendo el sumario a disposición del Presidente del Consejo.

Artículo 243°.- Salvo los casos de excusación es obligatoria para todo Oficial la intervención como miembro del Consejo de Disciplina sin perjuicio del desempeño de sus funciones ordinarias. Quedan exceptuados también, los Oficiales Superiores destinados en el interior.

Artículo 244°.- El Presidente del Consejo de Disciplina, al iniciar su actuación en cada caso de signará secretario actuante, que debe ser un Oficial de grado inferior u Oficial Principal.

Artículo 245°.- Son causas de excusación:

- 1) El parentesco con el imputado o denunciante dentro del 4to grado civil o 2do grado por afinidad; y
- 2) El haber tenido participación directa o indirectamente en los hechos que, a juicio del Presidente del Consejo lo inhabilite para pronunciarse libremente.-

Artículo 246°.- Son causas de recusación:

- 1) La amistad íntima o enemistad manifiesta con el inculpado o denunciante;
- 2) El haber sido juzgado administrativamente con anterioridad a causa de acusación del imputado;
- 3) El estar comprendido en las causas de excusación.-

Artículo 247°.- Las recusaciones serán interpuestas por el imputado ante el Presidente del Consejo, dentro de las veinticuatro (24) horas de ser notificado de la constitución del mismo y en escrito en que ofrecerá, también las pruebas que considere procedentes. Oído el recusado, el incidente, será resuelto por el resto del Consejo, que podrá, previamente, requerir las pruebas ofrecidas si las juzga necesarias. Si fueran recusados ambos vocales del Consejo, éste será integrado por los que sigan en turno, al solo efecto de resolver el accidente.

Artículo 248°.- El Consejo de Disciplina entenderá exclusivamente en los sumarios contra personal de Oficiales en que la Instrucción o la Dirección de Asuntos Legales haya pedido la destitución, causal de cesantía o exoneración

PROCEDIMIENTO

Artículo 249°.- En los casos en que le corresponda intervenir y una vez recibido el sumario, el Consejo hará conocer al imputado su constitución y le dará vista de la actuaciones por el término de tres (3) días. En el mismo auto señalará fecha, dentro de los tres (3) días posteriores para la audiencia que indica el artículo siguiente.-

Artículo 250°.- En la mencionada audiencia, el Consejo en pleno procederá a recibir del imputado el alegato que suministre en su defensa, en forma verbal o escrita, pudiendo interrogarlo o requerirle las aclaraciones que juzgue pertinente. Se labrará acta de lo expuesto, que firmarán todos los presentes.- En el mismo acto el imputado puede solicitar medidas de prueba. El Consejo debe resolver de acuerdo con las constancias y sin

apelación, sobre la procedencia de las medidas solicitadas; pudiendo disponer por sí para lograr un mejor esclarecimiento de los hechos, las medidas que repute necesarias.-

Artículo 251°.- Si el imputado, encontrándose en el interior, no pudiera hacerse presente en la audiencia del artículo anterior, se le correrá vista por intermedio de la Unidad Regional o Dependencia policial más cercana al lugar, ante la cual deberá presentar el alegato por escrito en el término correspondiente. El Consejo podrá también enviar un formulario de preguntas para que las responda. El Consejo deberá tratar en lo posible, que se efectivice la presencia del inculpado para la audiencia del artículo 250°.-

Artículo 252°.- Las pruebas que deban diligenciarse en el interior se efectuarán también por intermedio de la Unidad Regional que corresponda.

Artículo 253°.- Con los resultados de la audiencia, o producida la nueva prueba en su caso, el Consejo emitirá su opinión fundada, en la forma establecida en el artículo 97°, elevando lo actuado a la Jefatura de Policía para su resolución.-

Artículo 254°.- Si no hubiere unanimidad en las opiniones de los miembros del Consejo de Disciplina, se hará constar separadamente la o las opiniones disidentes, sean totales o parciales.

Artículo 255°.- Las actuaciones del Consejo de Disciplina no durarán más de diez (10) días en total, excepto cuando sea de aplicación lo dispuesto en los artículos 88° y 89°, en cuyo caso se demorará el tiempo estrictamente indispensable.

CAPÍTULO II DE LOS INSTRUCTORES

Artículo 256°.- El presente Capítulo será de aplicación en las informaciones en cuanto sea compatible.

Artículo 257°.- La autoridad que ordena el sumario podrá asumir por sí la instrucción o designar un Oficial subordinado como instructor, que debe ser siempre de grado superior al sumariado.-

Artículo 258°.- En los sumarios, el funcionario que instruye deberá designar un secretario refrendante.

Artículo 259°.- En cuanto fuera concerniente a la mayor claridad del procedimiento, el Oficial instructor se constituirá en la misma Dependencia donde se hubiere cometido la falta que se investiga.-

Artículo 260°.- El instructor debe:

- 1) Recibir exposición de descargo del imputado;
- 2) Tomar las declaraciones y practicar todas las diligencias que fueran necesarias para asegurar el completo esclarecimiento del hecho motivo de la instrucción y determinar su verdadero carácter y circunstancia;
- 3) Solicitar a la autoridad que ordenó la instrucción de las actuaciones, cuando las circunstancias lo hicieran aconsejable, la retención del armamento reglamentario del imputado no reintegrarlo en caso de secuestro, o no reemplazarlo por otro, en caso de haber sido enviado a un Juzgado. De estimarse conveniente se proveerá a lo peticionado; y
- 4) Dar vista y diligenciar las pruebas que se ofrecen en virtud de lo dispuesto en el artículo 98°.-

Artículo 261°.- En el ejercicio de sus funciones se ajusta las normas de este Reglamento, teniendo en cuenta que debe emplearse la mayor concisión y celeridad compatibles con el esclarecimiento de los hechos.-

Artículo 262°.- Los superiores de los instructores no pueden intervenir durante la sustanciación de los sumarios o informaciones, ni indicar los procedimientos a seguir; limitándose a ejercer fiscalización en cuanto al término en que deben concluirse las actuaciones.-

Artículo 263°.- El instructor puede solicitar directamente de las demás dependencias los informes que considere necesarios para su investigación, siéndole suficiente para ello invocar el carácter que inviste, cualquiera sea su grado.

Artículo 264°.- Los informes que deban solicitarse a otras autoridades, se tramitarán de acuerdo a las normas vigentes sobre escritura y correspondencia.

Artículo 265°.- Si el Oficial designado instructor, durante la sustanciación de las actuaciones, fuere nombrado en otro destino donde no estuviera a las órdenes directas del superior que dispuso la instrucción, comunicará a éste la novedad para que designe a otro.-

Artículo 266°.- La designación de los instructores debe hacerse siempre por escrito y puede recaer en oficiales extraños a la dependencia del causante.-

ANEXO 1

FACULTADES DISCIPLINARIAS - 1RA PARTE

DENOMINACIÓN - CARGO - GRADO	A OFICIALES SUPERIORES				A OFICIALES JEFES				A OFICIALES SUBALTERNOS				OBS.
	Dest.	Susp.	Arresto	Apar.	Dest.	Susp.	Arresto	Apar.	Dest.	Susp.	Arresto	Apar.	
A) FACULTADES POR RAZÓN DEL CARGO													
PODER EJECUTIVO PCIAL.	SI	30 d.	60 d.	SI	SI	30 d.	50 d.	SI	SI	30 d.	60 d.	SI	Decreto
MINISTRO DE GOBIERNO PCIA.	-	25 d.	50 d.	SI	-	25 d.	50 d.	SI	-	25 d.	55 d.	SI	-
JEFE DE POLICIA PCIA.	-	15 d.	40 d.	SI	-	15 d.	40 d.	SI	-	20 d.	50 d.	SI	-
SUB JEFE DE POLICIA	-	-	20 d.	SI	-	-	25 d.	SI	-	-	30 d.	SI	-
JEFE UNIDAD REGIONAL	-	-	15 d.	SI	-	-	20 d.	SI	-	-	25 d.	SI	A Subord.
2° JEFE UNIDAD REGIONAL	-	-	10 d.	SI	-	-	15 d.	SI	-	-	20 d.	SI	-
JEFE DIV. Y CPDS.	-	-	-	SI	-	-	10 d.	SI	-	-	15 d.	SI	-
JEFE UNIDAD OP. (CRIA.)	-	-	-	-	-	-	7 d.	SI	-	-	10 d.	SI	-
JEFE UNIDAD OP. (SUBCRIA.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7 d.	SI	-
JEFE UNIDAD OP. (DTOS.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B) FACULTADES POR RAZÓN DEL GRADO													
COMISARIO GENERAL	-	-	10 d.	SI	-	-	15 d.	SI	-	-	20 d.	SI	A Gd. Inf.
COMISARIO MAYOR	-	-	5 d.	SI	-	-	10 d.	SI	-	-	15 d.	SI	-
COMISARIO INSPECTOR	-	-	-	-	-	-	8 d.	SI	-	-	12 d.	SI	-
COMISARIO	-	-	-	-	-	-	5 d.	SI	-	-	10 d.	SI	-
SUBCOMISARIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8 d.	SI	-
OFL. PRINCIPAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5 d.	SI	-
OFL. INSPECTOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 d.	SI	-
OFL. SUBINSPECTOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	SI	-
OFL. AYUDANTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

FACULTADES DISCIPLINARIAS - 2DA PARTE

DENOMINACION - CARGO - GRADO	A SUBOFICIALES SUPERIORES				A SUBOFICIALES SUBALTERNOS				A LOS AGENTES				OBS.
	Dest.	Susp.	Arresto	Apar.	Dest.	Susp.	Arresto	Apar.	Dest.	Susp.	Arresto	Apar.	
A) FACULTADES POR RAZÓN DEL CARGO													
PODER EJECUTIVO PCIAL.	SI	30 d.	60 d.	SI	SI	30 d.	60 d.	SI	SI	30 d.	60 d.	SI	Decreto
MINISTRO DE GOBIERNO PCIA.	SI	25 d.	55 d.	SI	SI	28 d.	58 d.	SI	SI	28 d.	58 d.	SI	-
JEFE DE POLICIA PCIA.	-	20 d.	50 d.	SI	-	25 d.	55 d.	SI	SI	25 d.	55 d.	SI	-
SUB JEFE DE POLICIA	-	-	35 d.	SI	-	-	40 d.	SI	-	-	45 d.	SI	-
JEFE UNIDAD REGIONAL	-	-	30 d.	SI	-	-	35 d.	SI	-	-	40 d.	SI	A Subord.
2° JEFE UNIDAD REGIONAL	-	-	25 d.	SI	-	-	30 d.	SI	-	-	35 d.	SI	-
JEFE DIV. Y CPDS.	-	-	15 d.	SI	-	-	20 d.	SI	-	-	25 d.	SI	-
JEFE UNIDAD OP. (CRIA.)	-	-	10 d.	SI	-	-	15 d.	SI	-	-	20 d.	SI	-
JEFE UNIDAD OP. (SUBCRIA.)	-	-	7 d.	SI	-	-	10 d.	SI	-	-	15 d.	SI	-
JEFE UNIDAD OP. (DTOS.)	-	-	5 d.	SI	-	-	7 d.	SI	-	-	10 d.	SI	-
B) FACULTADES POR RAZÓN DEL GRADO													
COMISARIO GENERAL	-	-	25 d.	SI	-	-	30 d.	SI	-	-	35 d.	SI	A Gd. Inf.
COMISARIO MAYOR	-	-	20 d.	SI	-	-	25 d.	SI	-	-	30 d.	SI	-
COMISARIO INSPECTOR	-	-	15 d.	SI	-	-	20 d.	SI	-	-	25 d.	SI	-
COMISARIO	-	-	10 d.	SI	-	-	12 d.	SI	-	-	15 d.	SI	-
SUBCOMISARIO	-	-	7 d.	SI	-	-	10 d.	SI	-	-	12 d.	SI	-
OFL. PRINCIPAL	-	-	5 d.	SI	-	-	7 d.	SI	-	-	10 d.	SI	-
OFL. INSPECTOR	-	-	3 d.	SI	-	-	5 d.	SI	-	-	7 d.	SI	-
OFL. SUBINSPECTOR	-	-	-	SI	-	-	3 d.	SI	-	-	5 d.	SI	-
OFL. AYUDANTE	-	-	-	SI	-	-	-	SI	-	-	3 d.	SI	-

3):

CREACION CONSEJO DEL SALARIO

PODER EJECUTIVO

DECRETO N° 0212

RIO GALLEGOS, 27 de Marzo de 2014.-

V I S T O :

El Expediente MG-N° 502.360/14, elevado por el Ministerio de Gobierno; y

CONSIDERANDO:

Que por Decreto N° 1518, se ratificó el Acta Acuerdo de fecha 16 de octubre de 2013, suscripta por este Poder Ejecutivo, con representantes, en aquel momento, de los Trabajadores de nuestra Policía Provincial, con el objeto de dar solución a un conflicto salarial, en la que se acordaron incrementos en su salario; En la mencionada Acta Acuerdo, reflejo de la reunión y de los compromisos asumidos por este Ejecutivo, se previó la creación de un Consejo para tratar cuestiones inherentes al salario del trabajador policial; Que uno de los mayores problemas que enfrenta la Administración Pública (entendida esta en un sentido amplio) es la diversidad de los regímenes que conviven en ella, que impide la aplicación de políticas uniformes en lo referente a la remuneración de los trabajadores públicos a cargo; Que con la intención de ordenar el vínculo laboral y la retribución salarial

en general, y de cada sector en particular de la administración, es que se creó un régimen de negociación colectivo, con la intervención de los Sindicatos que detentan la representatividad legal de nuestros trabajadores; Que por cuestiones estrictamente legales, el personal de nuestra fuerza de seguridad se encuentran expresamente excluidos de esa estructura de negociación colectiva, lo que de ninguna manera implica que no exista la necesidad de crear procesos de acercamiento y diálogo, en procura de un perfeccionamiento del vínculo que el Estado debe mantener con la totalidad de sus trabajadores, independientemente cual sea la formalidad de sus resultados; Que entendiendo oportuno, canalizar la dinámica de intercambio y oposición de intereses a fin de alcanzar acuerdos con los trabajadores, de un sector tan particular del Poder Ejecutivo Provincial, resultando conveniente la creación y puesta en marcha de un organismo que contenga a las partes de la relación laboral, un tanto más compleja, por el orden legal impuesto en materia de políticas de seguridad pública; Por ello y atento al Dictamen AL-Nº 191/14, emitido por Asesoría Letrada, obrante a fojas 10 y a Nota SLyT-GOB-Nº 232/14, emitida por Secretaría Legal y Técnica de la Gobernación, obrante a fojas 26/27;

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA D E C R E T A :

Artículo 1º.- CREASE, el Consejo del Salario de la Policía de la Provincia de Santa Cruz, ámbito mediante el cual se acordarán los salarios del personal de la fuerza de seguridad provincial.-

Artículo 2º.- El presente Decreto será refrendado por el señor Ministro Secretario en el Departamento de Gobierno.-

Artículo 3º.- PASE al Ministerio de Gobierno (Jefatura de Policía) y a Jefatura de Gabinete de Ministros a sus efectos, tomen conocimiento Secretaría Legal y Técnica de la Gobernación, Contaduría General y Tribunal de Cuentas, dése al Boletín Oficial y, cumplido, ARCHIVESE.-

A N E X O I

Artículo 1º.- INTEGRACION, el Consejo estará integrado por Representantes del Poder Ejecutivo Provincial, designados por el Sr. Gobernador de la Provincia; el Sr. Jefe de Gabinete de Ministros, quien intervendrá como Presidente del Consejo, el Jefe de la Policía Provincial o el Oficial Superior por aquel designado, quienes ejerzan la representación del Personal Policial en actividad, y quienes ejerzan la representación del Personal Policial retirado.-

Artículo 2º.- REPRESENTACION DEL PERSONAL POLICIAL EN ACTIVIDAD Y RETIRADO, deberá ser resuelto por sus representados, mediante una modalidad tal, que resguarde la mayor participación de los miembros de la fuerza policial para la elección de los miembros del Consejo. Quienes ejerzan dicha representación, deberán contar con el aval de al menos un 20% del personal que se encuentra en su misma condición de revista, que se deberá acreditar al momento de solicitar su reconocimiento como miembro del Consejo.-

Artículo 3º.- FINANCIAMIENTO El Consejo del Salario de la Policía de la Provincia de Santa Cruz se financiará con: a) Las partidas presupuestarias que el Poder Ejecutivo le asigne dentro del Presupuesto provincial.- b) Cualquier otro recurso que se le asigne o que reciba por donación.-

Artículo 4°.- ASESORAMIENTO, El Consejo, para su cometido, podrá requerir de las autoridades, oficinas y demás instituciones públicas, la ayuda o los informes que necesiten. Las instituciones dependientes del Poder Ejecutivo tienen la obligación de suministrar los datos que se les pida, con las limitaciones que establece la legislación común.-

Artículo 5°.- FIJACION SALARIAL, toda fijación de salarios se hará por Resolución, que deberá ser suscripta por todos sus miembros, aunque alguno o algunos de éstos salven su voto. En este último caso, la resolución debe ir acompañada de los respectivos votos salvados, cuyos autores quedan obligados a razonar sus conclusiones.-

Artículo 6°.- REGLAMENTO INTERNO, el Consejo, dictará su propio reglamento de reuniones, sin alterar las disposiciones del presente.- Sr. PERALTA - Ing°. Gustavo Ernesto Martínez.

4):

Fecha de Publicación: 24/02/2015

Página: 4

Carilla: 4

PODER EJECUTIVO MINISTERIO DEL INTERIOR

Ley 19.315

Apruébase la Ley Orgánica Policial.

(267*R)

PODER LEGISLATIVO

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN

TÍTULO I

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

El orden y la seguridad pública interna son competencia exclusiva del Estado. Su mantenimiento corresponde al Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Interior.

Artículo 2

La Policía Nacional constituye una fuerza civil y pública en materia de seguridad interna. Es un cuerpo de carácter nacional y profesional.

Su estructura y organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina y observancia del ordenamiento jurídico vigente.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

DE LOS COMETIDOS DE LA POLICÍA NACIONAL

Artículo 3

La Policía Nacional tiene como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades, y garantizar el orden y la seguridad interna, mediante el desempeño de los cometidos que se desarrollan en los artículos siguientes.

Artículo 4

(Cometidos como Policía Administrativa).- Los cometidos de la Policía Nacional, como Policía Administrativa, son los siguientes:

- A) Velar por el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales, ejecutando las órdenes que le hayan sido encomendadas, en el ámbito de sus respectivas competencias.
- B) Auxiliar y proteger a las personas y asegurar la conservación y custodia de los bienes que se encuentren en situación de peligro por cualquier causa.
- C) Mantener y restablecer, en su caso, el orden y la seguridad.
- D) Prevenir la comisión de los delitos y las faltas establecidos en el Código Penal y en las leyes especiales, así como las contravenciones administrativas para las cuales se haya dispuesto su intervención.
- E) Reprimir las conductas que constituyan delitos y faltas.
- F) Garantizar el desarrollo de reuniones públicas, protegiendo los derechos de los terceros, cuando aquellas pierdan el carácter pacífico.
- G) Garantizar la seguridad en lugares y actos públicos.

H) Participar en los operativos que determinen las autoridades competentes, en casos de grave riesgo, catástrofe o en materia de protección del medio ambiente y recursos naturales.

I) Efectuar la vigilancia aérea, utilizando el espacio aéreo exclusivamente para tareas de observación y apoyo a las operaciones policiales en tierra, de conformidad con el ordenamiento jurídico internacional y nacional que rige la materia y la reglamentación que al respecto se dicte.

J) Combatir el terrorismo, así como los delitos y crímenes de lesa humanidad, promoviendo el respeto por los derechos humanos.

K) Aquellos otros cometidos que le atribuye la legislación vigente.

Artículo 5

(Cometidos como auxiliar de la Justicia).- Como auxiliar de la Justicia, a la Policía Nacional le compete:

A) Investigar los delitos o hechos con apariencia de delito.

B) Someter a la jurisdicción del Tribunal competente a los presuntos responsables de hechos delictivos.

C) Desarrollar el proceso de investigación criminal dentro de sus competencias y bajo la dirección del Tribunal, preservar la escena del hecho, documentar los hallazgos, manipular, analizar y conservar los objetos, pruebas e indicios del delito, de acuerdo con los procedimientos científicos y técnicos aplicables, poniéndolos a disposición del Tribunal competente.

D) Aquellos otros cometidos que le atribuye la legislación vigente.

Artículo 6

(Requerimiento de intervención).- En las materias objeto de control estatal, no atribuidas expresamente al Ministerio del Interior, la Policía Nacional podrá intervenir a requerimiento del Poder Ejecutivo.

Artículo 7

(Requerimiento de colaboración).- Para el cumplimiento de su función, la Policía Nacional podrá requerir la colaboración del resto de las autoridades y funcionarios públicos, quienes deberán prestarla de conformidad.

Las personas y entidades que ejerzan funciones de vigilancia, seguridad o custodia, referidas a personas, bienes o servicios, conforme a la normativa vigente, deberán colaborar con la Policía Nacional en el cumplimiento de sus cometidos.

Artículo 8

(Remisión).- La actuación policial se ajustará a las disposiciones vigentes sobre procedimiento policial, a otras de carácter legal y reglamentario que impongan deberes especiales, así como a los reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo.

CAPÍTULO II
DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA POLICÍA NACIONAL DE LA
UBICACIÓN JERÁRQUICA EN LA ESTRUCTURA ORGÁNICA
DEL GABINETE POLÍTICO

Artículo 9

(Ministro del Interior).- El Poder Ejecutivo, a través del titular del Ministerio del Interior, es el superior jerárquico de la Policía Nacional, en cuya calidad le corresponde tanto el mando de los servicios policiales, así como la planificación general de la gestión del Ministerio.

Artículo 10

(Subsecretario del Ministerio del Interior).- Es el segundo en el mando del Ministerio del Interior. Como tal, le corresponde en conjunto con el Ministro del Interior, la determinación y la coordinación de las políticas del orden y la seguridad pública.

Artículo 11

(Director General de Secretaría).- Es el tercero en el mando en el Ministerio del Interior y tiene como cometido esencial la coordinación de las acciones entre las unidades del Inciso. A su vez, le compete la administración y gerenciamiento de todos sus recursos humanos, materiales y financieros.

El Director General de Secretaría será secundado por un Subdirector, quien actuará bajo el mando del primero.

Artículo 12

(Director de la Policía Nacional).- Es el cuarto en el mando en el Ministerio del Interior y tiene como cometido esencial el mando profesional operativo de la Policía Nacional. Sus competencias serán las establecidas en el artículo 25 de la presente ley.

El Director de la Policía Nacional será secundado por un Subdirector, quien actuará bajo el mando del primero.

TÍTULO III

CAPÍTULO I
DE LAS UNIDADES DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

Artículo 13

(Dirección de Asuntos Internos).- La Dirección de Asuntos Internos es el órgano de control integral de la gestión funcional de las dependencias del Ministerio del Interior.

Serán cometidos de la Dirección de Asuntos Internos:

A) Prevenir los actos de corrupción en el cumplimiento de la función policial, promoviendo la capacitación y el fortalecimiento en los valores éticos, tales como honestidad, integridad y eficiencia en la gestión.

B) Controlar que el servicio policial se cumpla eficientemente de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, en toda cuestión sometida a su consideración, propendiendo especialmente a la defensa y respeto de los derechos humanos.

C) Investigar hechos y actos de apariencia delictiva cometidos por el personal dependiente del Ministerio del Interior, cualquiera sea su relación funcional, a fin de identificar a los responsables e imputar responsabilidades en coordinación con justicia competente. A esos efectos ante un hecho de apariencia delictiva informará al Juez competente, estando facultada para practicar las detenciones dispuestas.

D) Instruir procedimientos disciplinarios por graves irregularidades en el funcionamiento de los servicios o en el accionar individual de los funcionarios policiales, así como la eventual comisión de delitos, cualquiera sea la jerarquía de estos.

E) Sustanciar procedimientos administrativos disciplinarios de oficio, por denuncia de parte o en forma anónima con contenido.

F) Asesorar en los asuntos de su competencia y en aquellos en los que los Jerarcas del Inciso así lo requieran.

G) Coordinar actividades con otros organismos del Estado para el mejor cumplimiento de los fines específicos de la unidad.

La Dirección de Asuntos Internos dispondrá de todas las facultades necesarias para el cumplimiento de sus cometidos, las que serán reglamentadas por el Poder Ejecutivo.

Al personal actuante de la Dirección de Asuntos Internos para el ejercicio de sus funciones, no le será oponible la jerarquía policial, el grado, el cargo o la función del investigado. No obstante se tomará en consideración la investidura del instruido a los efectos de las indagatorias.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director, designado con carácter de particular confianza.

Artículo 14

(Dirección General de Información e Inteligencia Policial).- La Dirección General de Información e Inteligencia Policial es una unidad policial, cuyos cometidos son la recolección, procesamiento, análisis y disseminación de la información necesaria para la prevención y eventual represión de los hechos con apariencia de delito, coadyuvando a su vez a la toma de decisiones estratégicas en materia de seguridad pública.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director, el cual será designado por el Poder Ejecutivo como cargo de particular confianza.

Artículo 15

(Guardia Republicana).- La Guardia Republicana es un Cuerpo Especial Profesional con jurisdicción nacional que constituye una fuerza de seguridad dependiente directamente del Ministro del Interior.

Tiene la misión de garantizar, mantener y restablecer el orden interno, el combate al delito dentro de todo el territorio nacional y otras actividades afines a sus capacidades de acuerdo con las disposiciones que establezca el Poder Ejecutivo. Asimismo, apoyar y colaborar en el cumplimiento de sus cometidos a la Policía Nacional, Instituto Nacional de Rehabilitación y otras instituciones públicas que lo soliciten.

A los efectos del cumplimiento de las finalidades institucionales y cometidos, la Guardia Republicana utilizará las armas regulares, armas especiales necesarias, así como otros medios materiales previstos para el cumplimiento de su misión.

Aplicará en su doctrina de empleo de la fuerza los criterios de racionalidad, progresividad y proporcionalidad, debiendo agotar antes los medios disuasivos adecuados a su alcance, según los casos. Dicha Dirección estará a cargo de un Director nombrado por el Ministro del Interior que posea, como mínimo, grado de Comisario Mayor del subescalafón ejecutivo en situación de actividad.

Artículo 16

(Dirección Nacional de Bomberos).- La Dirección Nacional de Bomberos es un organismo Técnico Profesional, con competencia en materia de riesgos de incendios y siniestros en todo el territorio nacional.

Es una institución técnica especializada que depende directamente del Ministro del Interior.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director, el cual será designado por el Poder Ejecutivo, como cargo de particular confianza.

Sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley N° 15.896, de 15 de setiembre de 1987, la Dirección Nacional de Bomberos tiene los siguientes cometidos:

- A) Asumir la dirección de las operaciones necesarias para enfrentar siniestros.
- B) Dictar los reglamentos en riesgos de incendios, estableciendo las medidas y dispositivos de prevención de carácter permanente o circunstancial y los casos de su aplicación, así como las multas que correspondan por contravención de sus disposiciones.
- C) Colaborar con otros órganos públicos, dentro de la esfera de la competencia de estos, para evitar, eliminar o suprimir siniestros de toda índole.
- D) Intervenir en la extinción de incendios y en aquellos incidentes, cualquiera sea su naturaleza, que aparezcan un peligro inmediato para vidas, bienes y para el medio ambiente.
- E) Colaborar, asimismo, a requerimiento policial o judicial, en aquellas tareas que impliquen empleo de personal o material especializado.
- F) Organizar, instruir y preparar todo elemento estatal o civil, con misión de servicio público de bomberos, que pudiera crearse y supervisar su empleo.

- G) Llevar a cabo la estandarización, divulgación y enseñanza de reglas y procedimientos técnicos para prevenir y evitar siniestros.
- H) Cumplir con todos aquellos cometidos previstos por la legislación vigente.
- I) Ponerse a disposición del Sistema Nacional de Emergencias, cuando fuere convocado.

Artículo 17

(Dirección Nacional de la Educación Policial).- La Dirección Nacional de la Educación Policial es una unidad ejecutora, de jurisdicción nacional, cuya función es la capacitación permanente de la Policía Nacional, en los niveles básico, técnico y académico, de grado y posgrado, de acuerdo con los cometidos que se mencionan en el artículo 58 de la presente ley.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director, el cual será designado por el Poder Ejecutivo, como cargo de particular confianza.

Artículo 18

(Dirección Nacional de Asuntos Sociales).- La Dirección Nacional de Asuntos Sociales es una unidad ejecutora, de jurisdicción nacional, cuyos cometidos son la organización y gestión de la salud y de la asistencia y seguridad social policial.

Créase el cargo de Director Nacional de Sanidad Policial con carácter de particular confianza.

Tendrá a su vez, un Subdirector Nacional de Sanidad Policial que tendrá como cometidos la prevención, la protección y recuperación integral de la salud en todos los niveles del personal policial en actividad y retiro, pensionistas, núcleo familiar, el contralor sanitario y certificación de licencias por enfermedad, conforme a lo que determine la reglamentación.

Por otro lado, tendrá un Subdirector Nacional de Asistencia y Seguridad Social Policial, que tendrá por cometido gestionar, tramitar, proponer y servir los retiros, pensiones, subsidios y demás prestaciones de seguridad social.

CAPÍTULO II

ORGANISMOS DE CONEXIÓN Y GABINETE DE SEGURIDAD DEL MINISTERIO

Artículo 19

(Organismos de conexión).- El Ministro del Interior podrá, por vía de resolución, crear organismos de conexión entre los distintos servicios policiales, determinando sus cometidos y atribuciones.

Artículo 20

(Gabinete de Seguridad del Ministerio).- El Gabinete de Seguridad del Ministerio tendrá como misión principal la coordinación y la articulación de las acciones vinculadas a la conservación del orden y la seguridad pública.

Artículo 21

(Integración).- El Gabinete de Seguridad del Ministerio será presidido por el Ministro del Interior y estará integrado, a su vez, por el Subsecretario, el Director General de Secretaría, el Director de la Policía Nacional, el Director de la Guardia Republicana, el Jefe de Policía de Montevideo, el Jefe de Policía de Canelones, el Director General de Información e Inteligencia Policial, el Director General de Represión al Tráfico Ilícito de Drogas y el Director General de Lucha contra el Crimen Organizado e INTERPOL.

El Ministro del Interior, cuando así lo estime pertinente, podrá convocar a otros jefes de las restantes unidades del Ministerio.

CAPÍTULO III DE LA DIRECCIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL

Artículo 22

(Director de la Policía Nacional).- El cargo de Director de la Policía Nacional será de particular confianza y su titular será designado por el Poder Ejecutivo.

Artículo 23

(Cometidos de la Dirección de la Policía Nacional).- Los cometidos de la Dirección de la Policía Nacional son los siguientes:

- A) Ejecutar las políticas del orden y seguridad establecidas por el Ministro del Interior.
- B) Planificar las actividades de la Policía Nacional.
- C) Dirigir, coordinar, supervisar y controlar las unidades policiales que estén bajo su dependencia.
- D) Asesorar al Ministro del Interior en asuntos relativos al orden, a la seguridad y a la Policía Nacional.
- E) Coordinar con la Dirección General de Secretaría del Ministerio del Interior, la administración de los recursos necesarios para su gestión.

Artículo 24

(Unidades dependientes de la Dirección de la Policía Nacional).- De la Dirección de la Policía Nacional dependerán las siguientes unidades policiales:

- A) Jefaturas de Policía Departamentales.
- B) Dirección de Planificación y Estrategia Policial.
- C) Dirección General de Lucha contra el Crimen Organizado e INTERPOL.
- D) Dirección General de Represión al Tráfico Ilícito de Drogas.
- E) Dirección Nacional de Policía Científica.

- F) Dirección Nacional de Policía de Tránsito.
- G) Dirección Nacional de Identificación Civil.
- H) Dirección Nacional de Migración.
- I) Dirección General de Fiscalización de Empresas, cuyo objeto sea la seguridad privada.

CAPÍTULO IV

DE LOS COMETIDOS DE LAS DEPENDENCIAS DE LA DIRECCIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL

Artículo 25

(Jefaturas de Policía Departamentales).- En cada departamento del país habrá un Jefe de Policía designado por el Poder Ejecutivo. Para ser Jefe de Policía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 173 de la Constitución de la República, se requieren las mismas condiciones que para ser Senador.

Cada Jefatura de Policía constituye una unidad ejecutora con jurisdicción departamental, la cual posee los cometidos de Policía Administrativa y auxiliar de la Justicia mencionados en los artículos 4° y 5° de la presente ley, que serán ejecutados de acuerdo a las órdenes que emanen de la Dirección de la Policía Nacional y que no hayan sido asignados en forma exclusiva a otras unidades policiales, a las cuales deberán prestar su colaboración.

Cada Jefatura de Policía Departamental deberá estar integrada necesariamente por las siguientes dependencias:

- A) El Comando de la Jefatura de Policía Departamental, integrado por el Jefe de Policía, el Subjefe de Policía y el Director de Coordinación Ejecutiva.
- B) Las Divisiones Territoriales, cuya cantidad variará por departamento, según sus características demográficas, territoriales y delictivas. A su vez, cada una de ellas deberá contar con una unidad de investigaciones, una unidad especializada en violencia doméstica, así como otras que fuera necesario crear por vía reglamentaria.
- C) Las Comisarías Departamentales, que dependerán de las Divisiones Territoriales y deberán contar necesariamente con un cuerpo dedicado a las tareas de policía comunitaria, una unidad especializada en el orden y control de las faltas y de otras conductas que afecten la convivencia, así como otras que fuera necesario crear por vía reglamentaria.

Artículo 26

(Dirección de Planificación y Estrategia Policial).- La Dirección de Planificación y Estrategia Policial tiene por cometidos la planificación, asesoramiento, coordinación y supervisión de las tareas encomendadas por el Director de la Policía Nacional, y la colaboración con el resto de las dependencias policiales, en relación a los temas profesionales que se le planteen.

Asimismo, tendrá competencia en la gestión, implementación y seguimiento de las políticas diseñadas por el Director de la Policía Nacional, tales como policía comunitaria, gestión de calidad, violencia doméstica y seguridad rural.

Dicha unidad estará a cargo de un Director que posea, como mínimo, grado de Comisario Mayor del subescalafón ejecutivo, en situación de actividad.

Artículo 27

(Dirección General de Lucha contra el Crimen Organizado e INTERPOL).- La Dirección General de Lucha contra el Crimen Organizado e INTERPOL es una unidad policial, dependiente de la unidad 001 del Inciso 04. Tiene por cometidos principales la prevención, control y represión del crimen organizado, la asistencia a las autoridades de policía criminal de los países miembros de la Organización Internacional de Policía Criminal (INTERPOL) y recibir de estas, cumpliéndolas en lo que fuere aplicable, las decisiones de la Asamblea General de dicha Organización.

Dicha unidad estará a cargo de un Director que posea, como mínimo, grado de Comisario Mayor del subescalafón ejecutivo, en situación de actividad.

Artículo 28

(Dirección General de Represión al Tráfico Ilícito de Drogas).-La Dirección General de Represión al Tráfico Ilícito de Drogas, es una unidad policial, dependiente de la unidad 001 del Inciso 04. Tiene como principales cometidos la prevención, control y represión del tráfico ilícito de drogas y de aquellas acciones que contravengan las normas sobre producción, distribución y empleo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director que posea, como mínimo, grado de Comisario Mayor del subescalafón ejecutivo en situación de actividad.

Artículo 29

(Dirección Nacional de Policía Científica).- La Dirección Nacional de Policía Científica es una unidad ejecutora, de jurisdicción nacional, cuyos cometidos son recoger y analizar objetos, documentos y otros elementos que constituyan indicios o prueba material de hechos presuntamente delictivos, documentar la escena del hecho, realizar pericias y toda otra actividad de su especialidad, a los efectos de su valoración por las autoridades judiciales competentes.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director que posea, como mínimo, grado de Comisario Mayor del subescalafón ejecutivo en situación de actividad.

Artículo 30

(Dirección Nacional de Policía de Tránsito).- La Dirección Nacional de Policía de Tránsito es una unidad ejecutora que tiene como cometido principal la prevención y represión de los delitos y las faltas que se cometan en las vías de tránsito, nacionales y departamentales. A su vez, tiene como cometidos organizar, controlar y efectivizar el cumplimiento y la sistematización del tránsito en todo el país de acuerdo a la normativa nacional y departamental aplicable; hacer cumplir el Reglamento Nacional de Tránsito, reglamentos departamentales y demás disposiciones en la materia, en todas las rutas,

caminos, calles y vías de circulación públicas del país; prevenir y reprimir los actos que puedan afectar el estado de la red vial; prestar auxilio a las víctimas de accidentes de tránsito; asegurar la libre circulación de los vehículos, adoptando las disposiciones que fueran necesarias; recabar datos estadísticos relativos al tránsito, circulación de vehículos, accidentes o cualquier otro hecho de interés, referente a la misma materia, sin perjuicio de los demás cometidos específicos que le están asignados en su carácter de cuerpo policial.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director que posea, como mínimo, grado de Comisario Mayor del subescalafón ejecutivo en situación de actividad.

Artículo 31

(Dirección Nacional de Identificación Civil).- La Dirección Nacional de Identificación Civil es una unidad ejecutora, con jurisdicción nacional, cuyos cometidos son registrar, conservar y actualizar los datos identificatorios de las personas, expedir la cédula de identidad, el pasaporte y otras constancias de la información registrada.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director, el cual será designado por el Poder Ejecutivo, como cargo de particular confianza.

Artículo 32

(Dirección Nacional de Migración).- La Dirección Nacional de Migración es una unidad ejecutora, con jurisdicción nacional, cuyos cometidos son el registro y control de las personas que ingresan al territorio nacional, permanecen y egresan de este, el asesoramiento en lo referente a la materia migratoria, así como tramitar las residencias temporarias y definitivas otorgadas a los extranjeros, en este último caso, por el titular del Ministerio del Interior.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director, el cual será designado por el Poder Ejecutivo, como cargo de particular confianza.

Artículo 33

(Dirección General de Fiscalización de Empresas, cuyo objeto sea la seguridad privada).- Tiene a su cargo el registro, contralor, fiscalización y supervisión de los servicios prestados por personas privadas, físicas o jurídicas, debidamente autorizadas para el cumplimiento de actividades de seguridad privada, tales como vigilancia, protección, custodia, manejo, traslado y seguridad de personas, bienes y valores, como así también entidades financieras, pagos descentralizados y afines.

Le corresponde, entre otros cometidos, gestionar la habilitación de los operadores de seguridad privada y del personal dependiente de los mismos; tramitar, inspeccionar y habilitar sistemas de seguridad en general y todos los medios materiales o técnicos que por las reglamentaciones sean necesarios, homologar productos de seguridad; practicar las inspecciones de seguridad que estime pertinentes, o que se le solicitaren, efectuando los informes técnicos correspondientes y proponer la imposición de sanciones en los casos que se infringieren las normas respectivas.

Dicha Dirección estará a cargo de un Director que posea, como mínimo, grado de Comisario Mayor del subescalafón ejecutivo en situación de actividad.

TÍTULO IV
DEL ESTATUTO DEL PERSONAL POLICIAL

CAPÍTULO I
DEL ESTATUTO Y EL ESTADO POLICIAL

Artículo 34

(Definición).- El Estatuto Policial es el conjunto de normas que regulan los derechos, deberes y garantías que la Constitución de la República, las leyes, decretos y demás disposiciones vigentes, establecen para el personal policial.

El Estado Policial es la situación jurídica creada por el conjunto de las normas mencionadas en el inciso anterior.

Artículo 35

(Derechos inherentes al Estado Policial).- Sin perjuicio de otros que se establecieren en las disposiciones legales o reglamentarias, son derechos del personal policial en actividad:

- A) El respeto de su honor, dignidad y las consideraciones debidas que su autoridad le otorgan.
- B) Carrera administrativa de acuerdo a las previsiones presupuestales.
- C) El uso del título, uniformes, distintivos, insignias, atribuciones y armamento del grado y cargo que correspondan.
- D) El destino adecuado al grado.
- E) Formación, capacitación, especialización y el perfeccionamiento permanente que garanticen su desarrollo y promoción profesional.
- F) Asistencia médica y seguimiento permanente de la salud ocupacional.
- G) El ejercicio de las facultades disciplinarias previstas en esta ley y en la reglamentación que se dicte.
- H) El aporte de los conocimientos y de la experiencia que posea, a fin de contribuir al mejor desempeño de la función.
- I) La percepción del sueldo, aguinaldo, complementos, beneficios sociales y contraprestaciones especiales que correspondan de acuerdo con la función desempeñada.
- J) La asistencia prestada por el respectivo servicio de sanidad policial.
- K) La licencia anual reglamentaria y demás descansos que correspondan.
- L) La asistencia honoraria de la Defensoría en lo Penal de la Policía Nacional, cuando deba comparecer en sede judicial en razón de la función policial.

M) *El derecho a la sindicalización, estándole expresamente prohibido tanto el ejercicio de la huelga como la concentración y la manifestación con armas o uniformes, o la ocupación de los lugares de trabajo, así como impedir el libre acceso a los mismos y la obstaculización del normal desarrollo de las actividades.*

N) No cumplir órdenes que constituyan violación de la Constitución de la República, de las leyes o de los reglamentos.

Ñ) El haber de retiro y la pensión para sus derecho-habientes de conformidad con la ley.

O) Otros derechos que se establezcan por ley, decretos o reglamentos.

Artículo 36

(Deberes inherentes al Estado Policial).- Son deberes inherentes al Estado Policial:

A) Ejercer la función con respeto a la Constitución de la República y al ordenamiento jurídico vigente.

B) Desempeñar la función con dedicación.

C) Actuar con probidad e integridad, abstenerse de todo acto de corrupción y oponerse resueltamente a él.

D) Observar un trato correcto y servicial con los integrantes de la comunidad, a quienes procurará auxiliar y proteger cuando las circunstancias lo aconsejen o fuere requerido para ello.

E) Identificarse y proporcionar la máxima información sobre su actuación, motivo y finalidad de la misma.

F) Actuar sin demora en el desempeño de la función, agotando los recursos disponibles para el mejor cumplimiento de aquélla.

G) Defender los derechos inherentes a la persona humana, aún con riesgo de su propia vida.

H) Mantener el orden y seguridad públicos, previniendo, disuadiendo y reprimiendo el delito y la violencia en todas sus formas.

I) Obedecer la orden del superior, la cual debe ser legítima emanar de autoridad competente. A igualdad de grado, el personal policial de menor antigüedad respetará lo ordenado por el más antiguo pero, en ningún caso, la obediencia debida podrá amparar órdenes que entrañen la ejecución de actos que constituyan delito o sean contrarios a la Constitución de la República o las leyes.

J) Desempeñar las funciones inherentes a cada grado, cargo y destino, así como cumplir con las comisiones de servicio.

K) Sujetarse al régimen disciplinario contenido en este estatuto y las disposiciones reglamentarias que se dicten.

L) Actuar con imparcialidad, respetar y proteger los derechos y dignidad humanos, sin distinción de especie alguna.

M) Velar por la vida, integridad física, honor y dignidad de las personas detenidas o bajo su custodia.

N) No divulgar la información de que tomare conocimiento en razón o en ocasión del servicio, obligación que se mantendrá aun en situación de retiro del funcionario policial.

O) Abstenerse de toda actividad política, pública o privada, salvo el voto, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 77 de la Constitución de la República.

Sin perjuicio de los deberes enunciados precedentemente, el personal policial será responsable penal, civil y administrativamente por los actos que ejecute u omita, así como por las órdenes que imparta.

Artículo 37

(Prohibiciones).- El personal policial tendrá las siguientes prohibiciones:

A) Realizar manifestaciones que atenten contra el respeto a los Poderes del Estado, sus autoridades o formulen críticas sobre la organización y estructura de la institución, gestión y políticas adoptadas por autoridades.

B) Consumir sustancias ilícitas, de acuerdo al Decreto-Ley N° 14.294, de 31 de octubre de 1974.

C) Quienes reúnan la doble condición de policías y de profesionales del derecho (doctor en derecho, abogado, procurador), no podrán intervenir en el asesoramiento, defensa o cualquier otro servicio ajeno al específicamente policial, de personas físicas o jurídicas que estuvieran directamente involucrados en los procedimientos policiales donde hubieran participado.

D) Quienes posean la calidad de peritos en cualquier área, no podrán realizar informes, peritajes, intervenir en procesos judiciales o extrajudiciales, a favor de personas privadas o públicas (físicas o jurídicas).

E) No realizar actividades, tareas o trabajos particulares que por sus características puedan afectar la imagen o decoro de la institución.

F) Realizar tareas de vigilancia, custodia o asesoramiento en materia de seguridad, fuera del ámbito del Ministerio del Interior.

G) Otras prohibiciones establecidas en la normativa jurídica vigente.

Artículo 38

(El Estado Policial del personal en situación de retiro).- El policía en situación de retiro tendrá los siguientes derechos, obligaciones y prohibiciones:

1) Derechos:

A) El cobro del haber de retiro y la pensión para sus derecho-habientes de conformidad con la ley.

B) El uso del título.

C) La asistencia prestada por la Dirección Nacional de Sanidad Policial.

D) El porte de arma y el uso del uniforme social o de gala, distintivos, insignias correspondientes a cada grado, con fines protocolares, lo que deberá ajustarse a las normas legales y reglamentarias en vigor, con excepción del personal de la Escala Básica.

2) Obligaciones y prohibiciones:

A) No divulgar información sobre hechos o documentos que por su propia naturaleza debieran permanecer reservados, confidenciales o secretos.

B) La sujeción al régimen disciplinario policial durante los primeros cuatro años de su pase a retiro.

C) Realizar manifestaciones que atenten contra el respeto a los Poderes del Estado, sus autoridades y/o formulen críticas sobre la organización y estructura de la institución gestión y políticas adoptadas por autoridades, durante los primeros cuatro años de su pase a retiro.

Artículo 39

(Pérdida del Estado Policial).- El Estado Policial se pierde por las siguientes circunstancias:

A) Por cesantía o destitución dispuesta por la autoridad competente.

B) Desvinculación voluntaria a solicitud del interesado aceptada por la Administración, que no implique retiro.

C) Por condena impuesta mediante sentencia firme de los Tribunales de Justicia que traiga aparejada pena incompatible con el ejercicio de las funciones o inhabilitación absoluta o especial para cargos u oficios públicos.

Artículo 40

(Suspensión del Estado Policial).- El Estado Policial se suspende cuando el policía incurra en actos expresamente determinados por la normativa vigente, tales como:

A) Medida cautelar dispuesta por la autoridad competente en un procedimiento disciplinario.

B) Sanción disciplinaria.

C) Procesamiento con prisión.

D) Suspensión o pérdida de la ciudadanía legal.

Artículo 41

(Permanencia e indivisibilidad de la función policial).- La autoridad y el grado jerárquico que inviste el policía son permanentes, no se limitan al tiempo de servicio ni a la repartición a la que está adscripto, está obligado a desempeñar sus funciones por iniciativa propia o por orden superior, a cualquier hora y en cualquier parte del territorio de la República, si fuera necesario y sin perjuicio del respeto de las disposiciones sobre jerarquía a que se refiere esta ley.

Los límites departamentales o seccionales no detendrán su acción en caso de persecución de los delincuentes, fugados o sospechosos.

CAPÍTULO II DEL INGRESO A LA POLICÍA NACIONAL

Artículo 42

(Situación de actividad).- En situación de actividad se encuentra el personal policial que desempeña o puede desempeñar las funciones inherentes a su grado. Esta situación comprende el servicio efectivo y el régimen de disponibilidad.

Se considera en servicio efectivo al personal policial que desempeña funciones inherentes a su especialidad profesional en una unidad policial, a la cual ha sido afectado.

Se considera en régimen de disponibilidad a la situación excepcional en la cual se encuentra el personal policial de la categoría de oficial, que carezca de destino por causa que no le sea imputable, en cuyo caso mantendrá el resto de los derechos y obligaciones que establece la presente ley.

Ningún funcionario podrá estar más de dos años en régimen de disponibilidad. Cumplido dicho plazo, en forma preceptiva deberá disponerse su pase a retiro.

En el caso de no configurar causal jubilatoria, mantendrá la situación de disponibilidad hasta que la configure, momento en que se aplicará el retiro obligatorio.

Artículo 43

(Modalidades de ingreso).- El ingreso a la Policía Nacional se producirá por alguna de las siguientes modalidades:

A) Como Cadete del Instituto Universitario Policial, teniendo la calidad de alumno durante el proceso de formación, del cual egresará previa aprobación del respectivo curso, con el grado de Oficial Ayudante del subescalafón ejecutivo, acorde con la especialización profesional que le corresponda.

B) Como alumno del Instituto de Formación y Capacitación de la Escala Básica o de las Escuelas de Policía Departamentales, teniendo dicha calidad durante el proceso de formación, del cual egresará previa aprobación del correspondiente curso, con el grado de Agente, Bombero o Guardia del subescalafón ejecutivo.

C) En un cargo vacante de ingreso de los subescalafones administrativo o especializado, mediante concurso.

D) En un cargo vacante de ingreso del subescalafón técnico-profesional mediante concurso.

Artículo 44

(Requisitos para el ingreso).- Los requisitos para ingresar a la Policía Nacional son:

A) Ser ciudadano natural o legal con más de tres años de ejercicio.

- B) Para el subescalafón ejecutivo, tener entre 18 y 35 años de edad, con excepción del cadete, cuyas condiciones de ingreso quedarán sujetas a la reglamentación.
- C) Para el resto de los subescalafones deberán tener entre 18 y 45 años de edad.
- D) Estar inscripto en el Registro Cívico Nacional.
- E) Haber aprobado los cursos, pruebas, exámenes o concursos que se establecen en esta ley y los que se exijan en la reglamentación.
- F) Poseer las condiciones psicofísicas necesarias para el desempeño de la función.
- G) Acreditar buena conducta.
- H) Haber aprobado, en cualquiera de sus opciones, los requisitos que se establezcan a través de la reglamentación respectiva.

Artículo 45

(Ingreso de cadetes).- El Poder Ejecutivo gestionará la provisión de las vacantes que sean necesarias para el ingreso anual de cadetes.

Cuando el número de aspirantes supere el número de vacantes, la prueba de admisión tendrá carácter de concurso de oposición.

Artículo 46

(Personal de la Escala Básica).- El personal policial de la Escala Básica, perteneciente al subescalafón ejecutivo, podrá ingresar al curso de cadetes, de acuerdo con las disposiciones anteriores, sin que se modifique su situación presupuestal.

El aspirante, al momento de su inscripción, no podrá tener más de 35 años de edad, deberá poseer una nota de concepto superior a bueno, reunir las condiciones que establece la presente ley y las que determine la reglamentación correspondiente.

Facúltase al Poder Ejecutivo a habilitar ingresos especiales del personal policial, perteneciente al subescalafón ejecutivo, al referido curso de cadetes, estableciendo reglamentariamente los requisitos de ingreso y edad máxima.

CAPÍTULO III

DE LOS SUBESCALAFONES Y ESCALAS

Artículo 47

(Subescalafones).- El escalafón "L" policial se compondrá de los siguientes subescalafones:

A) Ejecutivo, cuyos integrantes son los que cumplen las tareas de orden público, prevención y represión de los delitos y demás funciones policiales. Poseen todas las obligaciones, prohibiciones y derechos del Estado Policial.

B) Administrativo, cuyos integrantes son los que cumplen las tareas de administración en general del instituto policial.

C) Técnico-profesional, cuyos integrantes deben poseer título profesional habilitante para el ejercicio de su función.

D) Especializado, cuyos integrantes deberán acreditar conocimientos o habilidades especiales, según la índole de sus cometidos.

Artículo 48

(Escala).- El personal policial de los subescalafones ejecutivo, administrativo, especializado y técnico-profesional se distribuirá en dos escalas: la Escala de Oficiales y la Escala Básica.

Artículo 49

(Escala de Oficiales).- La Escala de Oficiales se dividirá en los siguientes grados:

El personal superior de la Policía, perteneciente al subescalafón ejecutivo, administrativo, técnico-profesional y especializado y el personal ejecutivo de bomberos, se dividirá en:

Oficiales Superiores:

- A) Grado 10 - Comisario General
- B) Grado 9 - Comisario Mayor

Oficiales Jefes:

- C) Grado 8 - Comisario
- D) Grado 7 - Subcomisario

Oficiales Subalternos:

- E) Grado 6 - Oficial Principal
- F) Grado 5 - Oficial Ayudante

Alumnos Policiales:

- G) Cadete

El personal superior de la Guardia Republicana, perteneciente al subescalafón ejecutivo, se dividirá en:

Oficiales Superiores:

- A) Grado 10 - Comandante General
- B) Grado 9 - Comandante Mayor

Categoría de Oficiales Jefes

- C) Grado 8 - Capitán
- D) Grado 7 - Teniente 1ro.

Categoría de Oficiales Subalternos.

- E) Grado 6 - Teniente

F) Grado 5 - Alférez

Artículo 50

(Escala Básica).- El personal integrante de la Escala Básica de la Policía, perteneciente al subescalafón ejecutivo, se dividirá en:

Suboficiales:

A) Grado 4 - Suboficial Mayor

Clases:

B) Grado 3 - Sargento

C) Grado 2 - Cabo

Alistados:

D) Grado 1 - Agente

El personal integrante de la Escala Básica de la Policía, perteneciente al subescalafón ejecutivo y correspondiente a la Guardia Republicana, se dividirá en:

Suboficiales:

A) Grado 4 - Suboficial Mayor

Clases:

B) Grado 3 - Sargento

C) Grado 2 - Cabo

Alistados:

D) Grado 1 - Guardia Republicano.

El personal integrante de la Escala Básica de la Policía, perteneciente al subescalafón ejecutivo y correspondiente a la Dirección Nacional de Bomberos, se dividirá en:

Suboficiales:

A) Grado 4 - Suboficial

Clases:

B) Grado 3 - Sargento

C) Grado 2 - Cabo

Alistados:

D) Grado 1 - Bombero

CAPÍTULO IV
DE LA JERARQUÍA POLICIAL

Artículo 51

(Escala jerárquica).- La escala jerárquica es el conjunto de los grados ordenados y calificados, que determina el vínculo jerárquico entre sus integrantes.

Artículo 52

La jerarquía es el orden que determina las relaciones de superioridad y dependencia. Se establece por grados.

Grado, es la denominación de cada uno de los niveles de la jerarquía.

Destino, es la ubicación del personal policial en dependencias, organismos o reparticiones de la Policía Nacional.

Puesto, es la función desempeñada por el policía en el destino asignado, de acuerdo a su grado.

Comisión, es toda función que no implique cargo o destino efectivo. Subalterno, es todo policía que con respecto a otro, tiene grado inferior en la escala jerárquica.

Subordinado, es todo policía que depende directamente de un superior por razones de servicio u organización

Artículo 53

Las relaciones de superioridad y dependencia se establecen de la siguiente forma:

A) Jerarquía ordinaria o de grado: Será determinada por la autoridad competente, de acuerdo a lo establecido en la Escala Jerárquica de la presente ley.

B) Jerarquía accidental o de destino: Se constituye por la superioridad que, en ciertos casos, corresponde a un integrante del personal policial sobre sus iguales en grado ordinario. La misma se ejerce por razón del lugar en que se encuentre y de las funciones que desempeñe.

C) Jerarquía extraordinaria o de servicio: Se confiere al integrante del personal policial que ejerce la dirección de lo concerniente al desempeño de una diligencia o al servicio que la motiva, invistiéndolo al efecto, de autoridad sobre sus iguales en grado ordinario o accidental.

Artículo 54

(Situación del cadete).- El cadete, sin perjuicio de que posee la calidad de alumno, está investido de autoridad respecto de la comunidad.

A los efectos de los procedimientos en los que deba intervenir, tendrá el grado de Cabo, Sargento o Suboficial, según esté cursando el primer, segundo o tercer año respectivamente. A equivalencia de grado, tendrá precedencia respecto del personal de la Escala Básica, correspondiéndole el trato del personal de la Escala de Oficiales.

La precedencia para el egreso del curso de cadetes se definirá de acuerdo con la calificación obtenida por el alumno y tendrá validez dentro de la promoción respectiva hasta el próximo ascenso.

Artículo 55

(Precedencia).- La precedencia dentro del grado se determina de la siguiente forma:

A) Por la fecha de promoción al grado considerado, si aquella fuera igual, por la precedencia de ascenso en el grado anterior.

B) A igualdad de precedencia en el grado anterior, por la correspondiente al grado inmediato inferior, y así sucesivamente hasta la fecha de ingreso a la Policía Nacional, a igualdad de esta, el de mayor edad.

C) A igualdad de grado, el Subescalafón Ejecutivo tendrá preeminencia sobre los demás.

Artículo 56

(Superioridad por antigüedad y de cargo).- La superioridad por antigüedad es la que tiene un integrante del personal policial con respecto a otro, en razón de su precedencia en el grado o grados equivalentes.

La superioridad de cargo emana de las funciones que cada uno desempeña dentro del mismo organismo, de la cual surge la dependencia de un integrante del personal policial con respecto a otro de igual grado y en virtud de la cual, este debe obediencia a aquel.

Artículo 57

(Provisión de cargos en las unidades policiales).- La provisión de los cargos en las unidades policiales, con excepción de las referidas en el Título II de la presente ley, se realizará por vía de destino, con el personal policial de la Escala de Oficiales, de grado adecuado a la jerarquía del cargo y perteneciente al subescalafón que corresponda a las funciones del servicio.

CAPÍTULO V

DEL SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

Artículo 58

(Cometidos de la Dirección Nacional de la Educación Policial).- La Dirección Nacional de la Educación Policial tiene a su cargo el sistema educativo policial, siendo sus cometidos:

A) Diseñar, implementar, evaluar, acreditar y certificar los procesos de formación y perfeccionamiento de la Policía Nacional, en los aspectos técnicos y académicos, de grado y postgrado.

B) Garantizar la excelencia de dichos procesos.

C) Realizar el seguimiento de los egresados, asegurando la coherencia y unidad de la educación impartida.

- D) Implementar los planes educativos de dicha unidad ejecutora con la colaboración, en lo pertinente, de otras instituciones públicas o privadas reconocidas, nacionales o extranjeras, a través de convenios u otros medios idóneos.
- E) Diseñar, implementar y evaluar planes y proyectos de investigación y extensión, los cuales podrán elaborarse con la colaboración de otras instituciones.
- F) Promover la formación permanente de los integrantes de la Policía Nacional.
- G) Promover y asegurar la formación y el perfeccionamiento del personal docente e instructores de los institutos de educación policial.
- H) Promover la formación y capacitación de la ciudadanía en general en la temática de la seguridad pública.

Artículo 59

(Institutos).- La Dirección Nacional de la Educación Policial estará integrada por los siguientes institutos de la Educación Policial Nacional:

- A) Instituto Universitario Policial.
- B) Instituto de Posgrados Universitarios y Estudios Superiores.
- C) Institutos de Formación y Capacitación para el Personal de la Escala Básica.
- D) Instituto de Contralor de la Formación y Capacitación en Seguridad Privada.
- E) Otros que oportunamente sea necesaria su creación.

Artículo 60

(Cometidos de los Institutos del Sistema de la Educación Policial).- Los Institutos del Sistema de la Educación Policial tendrán los cometidos que a continuación se detallan:

- A) El Instituto Universitario Policial formará Oficiales para la Policía Nacional así como también especialidades a nivel de tecnicaturas y otorgará títulos de grado en temas de seguridad pública. Desarrollará actividades de extensión e investigación.
- B) El Instituto de Posgrados Universitarios y Estudios Superiores asegurará, a través de los trayectos de capacitación, el desarrollo de la carrera administrativa de los y de las Oficiales de la Policía Nacional y formará en especialidades de posgrado, diplomados, maestrías y otras que eventualmente se puedan desarrollar. Promoverá la realización de proyectos de investigación y la participación en actividades de extensión en las temáticas referidas a la seguridad pública.
- C) Los Institutos de Formación y Capacitación para el Personal de la Escala Básica, formarán en su nivel básico al personal policial y en especialidades en temas de seguridad pública. Asegurará a través de los trayectos de capacitación el desarrollo de la carrera administrativa de todos los integrantes de la Policía Nacional.
- D) El Instituto de Contralor de la Formación y Capacitación en Seguridad Privada tendrá la facultad de celebrar convenios con instituciones públicas y privadas nacionales o internacionales con el objeto de brindar capacitación en seguridad. Le competará en forma

exclusiva el contralor de todos los procesos educativos referidos a la temática de seguridad privada en todo el territorio nacional.

Artículo 61

(Habilitación, formación y capacitación en seguridad privada).- La Dirección Nacional de la Educación Policial otorgará la habilitación y brindará formación, capacitación y asesoramiento a las instituciones de formación en seguridad privada, además supervisará e inspeccionará a las mismas, siendo garante ante la sociedad, de la calidad y pertinencia de los contenidos y metodologías educativas de los currículos implementados.

CAPÍTULO VI DE LAS CALIFICACIONES

Artículo 62

(Calificación).- La calificación es el acto administrativo que tiene por objeto evaluar la conducta, el desempeño y las aptitudes del personal policial en el período considerado.

Dicha evaluación es anual y refiere al período que va desde el 1° de enero al 31 de diciembre.

Las calificaciones deben regirse por los principios de igualdad de oportunidades, eficiencia, eficacia, calidad, competencia, excelencia y uniformidad técnica de evaluación.

Artículo 63

(Órganos competentes).- La calificación del personal policial estará a cargo de las Juntas Calificadoras, las cuales se constituirán en la forma establecida en la reglamentación que al respecto dicte el Poder Ejecutivo.

Artículo 64

(Bases).- Para la elaboración de las calificaciones se tendrán en cuenta los documentos escritos, notas de concepto, informes, partes de inspección, constancias escritas y demás elementos de juicio de que disponga o recabe la Junta Calificadora respectiva, debiendo agregarse todos los antecedentes al informe de calificación, en la forma que establezca la reglamentación.

CAPÍTULO VII DE LOS ASCENSOS

Artículo 65

(Oportunidad).- Los ascensos se conferirán cuando existan vacantes, las que pueden generarse por alguna de las siguientes causas:

- A) Fallecimiento.
- B) Cesantía.

- C) Retiro.
- D) Ascenso.
- E) Modificación presupuestal de cargos.

En casos especiales, el Poder Ejecutivo podrá conceder ascensos post mortem.

Los ascensos del personal policial serán conferidos por el titular del Ministerio del Interior, para el personal superior, y por los jefes máximos de las unidades ejecutoras para el personal de la Escala Básica, una vez que se hayan cumplido los requisitos establecidos en la presente ley y en su reglamentación.

Artículo 66

(Procedimiento).- Los ascensos serán conferidos del grado inferior al inmediato superior. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente disposición, respetando los parámetros que se indican seguidamente.

Con respecto al subescalafón ejecutivo y con relación al personal perteneciente a la Escala Básica y a los Oficiales Subalternos, los ascensos se concederán por concurso.

En la Escala de Oficiales Jefes y Oficiales Superiores del subescalafón ejecutivo, los ascensos se dispondrán de la siguiente forma:

- A) Dos tercios de las vacantes, por concurso.
- B) El tercio restante por selección directa del Poder Ejecutivo, entre los postulantes que cumplan todos los requisitos exigidos para el ascenso.

Con relación a los subescalafones técnico-profesional y administrativo, los ascensos de todo el personal se conferirán por concurso, conforme lo regule la reglamentación respectiva.

El ascenso al grado de Comisario General y Comandante General se realizará de la siguiente forma:

- A) El 50% (cincuenta por ciento) por concurso.
- B) El 50% (cincuenta por ciento) restante por selección directa del Poder Ejecutivo, entre los postulantes que cumplan todos los requisitos exigidos para el ascenso.

Artículo 67

(Ascenso por méritos).- Si hubiera vacantes presupuestales, el Ministro del Interior, por resolución fundada, podrá conceder ascensos por méritos dentro del personal de la Escala Básica. No podrán otorgarse ascensos por méritos en forma sucesiva a un mismo funcionario si este no hubiere ocupado la vacante presupuestal a la cual le da derecho el primer ascenso otorgado por tal motivo.

Artículo 68

(Ascenso del Suboficial a la Escala de Oficiales).- Los Suboficiales que tuvieran un año de antigüedad en el grado, podrán concursar para integrarse a la Escala de Oficiales, desde el grado de Oficial Ayudante o Alférez.

Un tercio de las vacantes de Oficial Ayudante del subescalafón ejecutivo y Alférez, serán destinadas exclusivamente para el ascenso previsto en este artículo.

Artículo 69

(Tiempo de permanencia en el grado).- Para el personal de todos los Subescalafones del escalafón policial, regirán los tiempos mínimos exigidos a continuación, los que serán contados en el grado y una vez cumplidos los mismos se estará en condiciones de concursar para el ascenso:

A) Escala de Oficiales:

Oficiales Superiores:

A) Grado 9 - Comisario Mayor o Comandante

Mayor: 4 años

Oficiales Jefes:

A) Grado 8 - Comisario o Capitán: 3 años

B) Grado 7 - Subcomisario o Teniente 1ro.: 3 años

Oficiales Subalternos:

A) Grado 6 - Oficial Principal o Teniente: 3 años

B) Grado 5 - Oficial Ayudante o Alférez: 3 años

B) Escala Básica:

Clases:

B) Grado 3 - Sargento: 2 años

C) Grado 2 - Cabo: 2 años

Alistados:

D) Grado 1 - Agente o Guardia Republicano o Bombero: 2 años

Artículo 70

(Fecha en que se realizarán los ascensos).- Los ascensos de todo el personal policial se dispondrán con fecha 1° de febrero de cada año.

Artículo 71

(Reglamentación).- Dentro de los ciento veinte días posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, el Poder Ejecutivo reglamentará el sistema de pasaje de grado.

CAPÍTULO VIII

EGRESO DE LA CARRERA POLICIAL

Artículo 72

(Causas de egreso).- El egreso de la carrera policial se producirá por fallecimiento, cesantía o retiro.

Artículo 73

(Causas de cesantía).- La cesantía se puede producir a solicitud del interesado, como sanción disciplinaria de destitución o por ineptitud.

El personal que solicite su cesantía no podrá abandonar el cargo hasta haber sido notificado de la aceptación de su solicitud. La cesantía y el pase a retiro no podrán ser concedidos cuando el policía esté sometido a sumario administrativo.

Artículo 74

(Pérdida del Estado Policial).- El Estado Policial se pierde por la cesantía dispuesta por el Poder Ejecutivo, lo fuere esta a solicitud del personal, en carácter de sanción disciplinaria impuesta en el respectivo procedimiento administrativo, o también como consecuencia de la condena establecida por sentencia firme y ejecutoriada, dictada por la autoridad judicial, que disponga la aplicación de una pena incompatible con el ejercicio de las funciones públicas.

La pérdida del Estado Policial no importa, necesariamente, la de los derechos al retiro y pensión que puedan corresponder al integrante del personal policial o a sus derecho habientes.

Artículo 75

(Modalidades).- El personal policial pasará a situación de retiro a su solicitud o en forma obligatoria, en este último caso por las causales establecidas en la presente ley y demás disposiciones aplicables.

El retiro voluntario es aquel que se produce a solicitud del titular.

El retiro obligatorio es aquel que se produce cuando el personal policial alcanza la edad legal máxima de permanencia en el cargo y cumple con los requisitos necesarios para el otorgamiento de la pasividad.

CAPÍTULO IX DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 76

(Alcance del régimen disciplinario).- Las presentes disposiciones son aplicables al personal policial y se complementarán con la reglamentación que oportunamente dicte el Poder Ejecutivo.

El personal policial seguirá siendo pasible de responsabilidad administrativa y estará sujeto al régimen disciplinario policial, mientras se encuentre en actividad y hasta cuatro años después de su pase a retiro.

Artículo 77

(Debido procedimiento).- Declárase que el artículo 66 de la Constitución de la República es aplicable a todos los casos de imputación de falta, sin que la notoriedad objetiva del hecho imputado exima a la autoridad respectiva de dar al interesado la oportunidad de presentar prueba de descargo, de articular debidamente su defensa y de realizar todos los descargos que estime pertinente para ello.

Artículo 78

("Non bis in ídem").- El personal policial no será llamado a responsabilidad disciplinaria en más de una oportunidad por un mismo hecho, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieren corresponder en esos ámbitos específicos de competencia.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, la acumulación de sanciones podrá dar lugar a la instrucción de sumario administrativo por la causal de ineptitud para el ejercicio del cargo.

Artículo 79

(Presunción de inocencia).- El personal policial sometido a procedimiento disciplinario tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad, y se presumirá su inocencia mientras no se establezca su responsabilidad mediante resolución firme dictada con las garantías del debido proceso.

Artículo 80

(Faltas disciplinarias. Concepto y clases).- La falta disciplinaria es toda acción u omisión del personal policial, intencional o culposa, que viole los deberes impuestos por el Estado Policial.

Según su gravedad, se clasifican en faltas leves, graves y muy graves. La determinación de las faltas conforme con su gravedad, será establecida por la reglamentación respectiva que dicte el Poder Ejecutivo.

Artículo 81

(De las sanciones disciplinarias).- La sanción es la medida administrativa impuesta por el mando, en ejercicio de su potestad disciplinaria, como consecuencia de la falta cometida, en razón de lo cual debe ser proporcional a la entidad de aquélla.

Son sanciones aplicables, según el caso, las siguientes:

- A) Observación escrita.
- B) Demérito.
- C) Suspensión en la función desde uno a treinta días con privación total de haberes.
- D) Suspensión en la función por hasta seis meses en el año.
- E) Destitución.

Las faltas leves serán sancionadas con observación o demérito.

Las faltas graves lo serán con suspensión en la función de uno a treinta días, con privación total de haberes.

Por su parte, las faltas muy graves importarán la suspensión en la función por un lapso que oscilará entre una quincena hasta seis meses, con privación parcial o total de haberes, o con destitución.

Artículo 82

(Efectos de las sanciones).- Las sanciones enunciadas en el artículo anterior traerán aparejada la adjudicación de puntaje negativo a los efectos de la calificación según lo determine la reglamentación y consisten en lo siguiente:

A) La observación escrita es el simple señalamiento por parte del superior de una incorrección u omisión leve, que el bien del servicio exige sea puesta de manifiesto, llamando la atención del subalterno para que reflexione, enmiende y corrija la conducta, no volviéndola a repetir en el futuro.

B) La sanción de demérito consiste en adjudicar al sancionado por la infracción cometida de 01 a 30 puntos como factor negativo a los efectos de la calificación.

C) La suspensión en la función de uno a quince días de sueldo sobre la retribución mensual nominal percibida por el policía en el momento en que cometió la falta.

D) La suspensión en la función consiste en el cese temporario del policía o contratado policial o civil de todas las funciones que tenga el sancionado por un plazo máximo de hasta seis meses en el año. La suspensión hasta de tres meses será sin goce de sueldo, o con la mitad del sueldo, según la gravedad del caso. La que exceda de este término, será siempre sin goce de sueldo. El tiempo durante el cual el policía se encuentre suspendido no se considera trabajado y por tanto no se contemplará para la antigüedad en el instituto policial, ni para la antigüedad en el grado, ni a los efectos jubilatorios, ni para ningún otro concepto que implique trabajo efectivo, manteniendo la cobertura de salud.

Artículo 83

(Graduación de las faltas).- Las faltas disciplinarias, atendiendo a su naturaleza, serán pasibles de las siguientes sanciones:

Faltas leves:

- A) Observación escrita.
- B) Demérito de 1 a 15 puntos.
- C) Suspensión de uno a diez días.

Faltas graves:

- A) Demérito de 16 a 30 puntos.
- B) Suspensión de once a treinta días.
- C) Suspensión en la función hasta tres meses sin goce de sueldo, o con la mitad del sueldo, según la gravedad del caso.

Faltas muy grave:

A) Suspensión en la función de tres meses y un día hasta seis meses con privación total del sueldo.

B) Destitución. La destitución importará en todos los casos la pérdida de los haberes retenidos como medida preventiva.

Artículo 84

(Causal de sumarios administrativos).- Las sanciones disciplinarias de suspensión mayores a treinta días y destitución, se impondrán previa realización de un sumario administrativo.

Las restantes sanciones podrán disponerse sin otra formalidad que la notificación al personal de la falta que se le imputa, otorgándole previamente vista por el plazo de cinco días hábiles a fin de articular su defensa.

Artículo 85

(Recursos).- Contra las sanciones disciplinarias, se pueden interponer los recursos de revocación y jerárquico en subsidio, según lo establecido por el artículo 317 de la Constitución de la República y demás normas vigentes.

Artículo 86

(Potestad disciplinaria).- Las sanciones por faltas muy graves serán impuestas por el titular del Ministerio del Interior, excepto la de destitución, que será dispuesta por el Poder Ejecutivo, conforme lo previsto en el numeral 10) del artículo 168 de la Constitución de la República.

Las sanciones aplicables por concepto de faltas graves serán adoptadas por el jerarca de la respectiva unidad ejecutora y, las restantes, por el Jefe de la unidad en la cual el personal cumple funciones.

Artículo 87

(De los procedimientos).- Los procedimientos disciplinarios serán establecidos por la reglamentación respectiva dictada por el Poder Ejecutivo.

Artículo 88

(Retención total de haberes).- Cuando un policía sea procesado por cualquier motivo, deberá disponerse en forma preceptiva la instrucción de sumario administrativo.

Si el procesamiento fuera con prisión preventiva o con aplicación de penas alternativas, deberá disponerse la retención total de haberes, mientras dure la reclusión o la medida alternativa dispuesta por la Justicia.

En los casos en que el procesamiento con prisión preventiva o con aplicación de penas alternativas haya sido por un delito que haya ocurrido a consecuencia del desempeño de la función presumiéndose el cumplimiento de la ley, el Ministro del Interior por resolución fundada podrá disponer la no aplicación de retención de haberes mencionada en el inciso anterior.

Artículo 89

(Prescripción de las faltas administrativas).- Las faltas administrativas prescriben:

A) Cuando además constituyen delito, en el término de prescripción del delito o de la condena impuesta por sentencia firme.

B) Cuando no constituyen delito, las faltas leves prescribirán a los noventa días y las faltas graves y muy graves prescribirán al año, contados desde la comisión de la falta.

La prescripción establecida en el presente artículo se suspende por la resolución del jerarca de la unidad ejecutora que disponga el inicio de un procedimiento de información de urgencia, de una investigación administrativa o la instrucción de sumario.

Artículo 90

(Independencia de procedimientos).- La potestad disciplinaria es independiente del procedimiento judicial que pudiere sustanciarse, con motivo de la conducta cumplida por el personal policial.

TÍTULO V

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 91

(Sobre la integración del sistema escalafonario creado).- La integración del sistema escalafonario creado en los artículos 47, 48, 49 y 50 de la presente ley, con relación a la Escala de Oficiales y Escala Básica, se realizará de la siguiente forma y conforme a la reglamentación que oportunamente dicte el Poder Ejecutivo:

A) Escala de Oficiales:

Comisario General: se integrará con los grados 13 y 14 del sistema escalafonario modificado por la presente ley.

Comisario Mayor: se integrará con los grados 11 y 12 del sistema escalafonario.

Comisario: se integrará con el grado 10 del sistema escalafonario. Subcomisario: se integrará con el grado 9 del sistema escalafonario.

Oficial Principal: se integrará con el grado 8 del sistema escalafonario.

Oficial Ayudante: se integrará con los grados 6 y 7 del sistema escalafonario.

B) Escala Básica:

Suboficial: se integrará con los grados 5 y 6 (Suboficial Mayor) del sistema escalafonario.

Sargento: se integrará con el grado 4 del sistema escalafonario.

Cabo: se integrará con los grados 2 y 3 del sistema escalafonario.

Agente, Coracero, Bombero o Guardia: se integrará con el grado 1 del sistema escalafonario.

TÍTULO VI

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Artículo 92

A partir de la instrumentación de lo dispuesto en el Título V, deróganse todas aquellas disposiciones que se opongan o contravengan a la integración del nuevo sistema escalafonario creado.

Artículo 93

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 92, deróganse todas aquellas disposiciones que se opongan o contravengan a lo establecido en la presente ley.

A efectos del financiamiento de la nueva escala de grados policiales, el Poder Ejecutivo podrá transformar los cargos policiales y las vacantes del resto de los escalafones del Inciso, adecuándolos a las necesidades de las respectivas unidades ejecutoras del Ministerio del Interior, pudiendo a tales efectos disponer además de las partidas habilitadas en el Grupo O que no estén catalogadas como Tipo de Crédito 3, así como hasta el 50% (cincuenta por ciento) de las partidas autorizadas por el artículo 207 y el 100% (cien por ciento) de las autorizadas por el artículo 208, ambos de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, no pudiendo estas transformaciones significar costo presupuestal para el Inciso. De la racionalización dispuesta se dará cuenta a la Asamblea General.

Artículo 94

La presente ley regirá a partir del 1° de enero de 2016.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 11 de febrero de 2015.

DANILO ASTORI, Presidente; HUGO RODRÍGUEZ FILIPPINI, Secretario.

MINISTERIO DEL INTERIOR

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo, 18 de Febrero de 2015

Cúmplase, acúsesse recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se establece la Ley Orgánica Policial.

JOSÉ MUJICA, Presidente de la República; JORGE VÁZQUEZ; MARIO BERGARA;
NELSON LOUSTAUNAU.

Profesor Tutor a cargo		Mirna Lozano Bosch	
Nombre y apellido del alumno		Juan José MARTINEZ	
Carrera		Abogacía	
Entrega N°	1	Fecha de devolución	16/03/2017
CRITERIOS DE EVALUACIÓN RÚBRICA N°1 Carrera: Abogacía Proyecto de Investigación Aplicada (PIA)			
1. Problema de investigación, Introducción y Justificación 15 puntos			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN El problema de investigación debe plantearse bajo la forma de una pregunta, que plantee la problemática jurídica específica que se pretende abordar. La pregunta debe sea clara en su redacción, pertinente para la carrera y factible en términos de recursos.	5	5	Lo hemos trabajado juntos en seminario, esta optimo para seguir, el desafío es buscar buena bibliografía, buenos datos del derecho comparado y pulir tus conclusiones paso a paso ¡menos es mas si es tuyo! Vamos adelante!!!! Quiero que tu tfg se diferencia, críticamente crees que hay otras maneras que puedan fijar mejores condiciones.... Claramente en nuestro sistema NO ES POSIBLE TENGAN MEDIDAD DE HUELGA
INTRODUCCIÓN Contiene la presentación del TFG, lo que supone la enunciación del problema de investigación (con su delimitación espacial y temporal) y de los objetivos de investigación, una caracterización de la situación o problemática jurídica que se pretende estudiar, así como también el detalle de las etapas o partes del cuerpo del TFG. Deben incluirse ciertas conceptualizaciones básicas, importantes para situar mejor el subsiguiente desarrollo de ideas (definición de conceptos que se consideren esenciales para	5		OPTIMA UN GRAN DESAFIO CONSEGUIR RESPALDO ARGUMENTAL A FAVOR Y EN CONTRA ENRIQUECER MARCO TEORICO Y ANTECEDENTES

entender el problema de investigación) y si la hubiere, la hipótesis que se utilizará como punto de partida.			
<p>JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DE LA TEMÁTICA ELEGIDA</p> <p>La justificación da cuenta de la relevancia de la propuesta, y el aporte que se aspira realizar a la disciplina.</p> <p>Se expone porqué se aborda la temática y su importancia, destacando su conveniencia, su relevancia social, sus implicaciones prácticas, su valor teórico y/o su utilidad metodológica.</p> <p>Se fundamenta el porqué de la elección de la temática y la necesidad del abordaje del problema, así como también la perspectiva jurídica escogida.</p>	5		
Total obtenido por el alumno			
<p>2. Objetivos, Hipótesis y Preguntas de Investigación</p> <p>15 puntos</p>			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
<p>FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL</p> <p>Expresa el resultado cognitivo más complejo que se aspira alcanzar, y por lo tanto, debe abarcar conceptualmente en su planteamiento a la totalidad de los objetivos específicos.</p> <p>Su redacción debe guardar una estricta coherencia con el problema de investigación formulado: no puede ser más amplio ni más limitado que éste.</p> <p>Debe formularse en infinitivo.</p> <p>Debe ser: pertinente, factible, redactado de manera concisa y clara.</p>	5	5	OPTIMO
FORMULACIÓN DE LOS	5	1	DEMASIADOS ACOTALOS A TRES O

<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Expresan acciones intelectuales de menor complejidad y alcance, esto es, resultados parciales de conocimiento a los que es preciso arribar, a fin de alcanzar el objetivo general.</p> <p>Deben formularse en infinitivo.</p> <p>Deben ser: pertinentes, factibles, redactados de manera concisa y clara.</p> <p>Cada uno de ellos debe constituir una unidad de sentido por sí mismo.</p>			<p>CUATRO</p>
<p>FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</p> <p>La hipótesis de investigación implica una respuesta probable a la pregunta de conocimiento planteada en el problema de investigación (no en todos los casos será posible formular una hipótesis, sobre todo si los objetivos son fundamentalmente exploratorios o descriptivos).</p> <p>Las preguntas de investigación suponen un conjunto de interrogantes derivados del problema de investigación, que tienen por objeto complementar, precisar y acotar su carácter general y abarcador. Suponen la desagregación de la pregunta central en una serie de preguntas que refieran a los diferentes aspectos comprendidos en los objetivos específicos.</p> <p>Deben ser claras, pertinentes y factibles.</p> <p>Deben tener una correlación estricta con los objetivos de investigación propuestos.</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>OPTIMOS</p>
<p>Total obtenido por el alumno</p>			
<p>3. Marco Teórico 35 puntos</p>			

Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
<p>ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES</p> <p>Los mismos deben contener:</p> <p>Una identificación de las leyes, decretos, resoluciones, ordenanzas, tratados, convenciones, proyectos de ley, etc. relativas al instituto/problemática que será objeto de la investigación (antecedentes legislativos).</p> <p>Una sintética exposición de las principales posturas doctrinarias nacionales y/o comparadas relativas a las cuestiones controvertidas sobre la temática elegida, con indicación de los autores más destacados en cada una de ellas (antecedentes doctrinarios).</p> <p>Una reseña de los casos jurisprudenciales más destacados, identificando en lo posible las tendencias (y su evolución), sea de la Corte Suprema, el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia o de los tribunales pertinentes conforme al recorte realizado en sus objetivos (antecedentes jurisprudenciales).</p>	20		
<p>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</p> <p>Las citas de doctrina, legislación y jurisprudencia respaldan las ideas del alumno y demuestran la factibilidad de la investigación.</p> <p>Todo lo consultado debe aparecer correctamente citado.</p> <p>Se deben incluir al menos 10 referencias bibliográficas en los antecedentes.</p> <p>Debe presentarse un listado de toda la legislación, doctrina y jurisprudencia que se haya recolectado en la instancia, aún cuando no haya sido utilizada para</p>	10		<p>SIN OBSERVACIONES, HE VISTO MUCHOS, MUCHOS TRABAJOS CON ESTE TEMA, TE PIDO POR FAVOR SER FIEL A TU AUTORIA. EVITAR SANCIONES POR PLAGIO, RESPETAR, TU TRABAJO VALE MAS SI ES TUYO, POR FAVOR EVITAR REITERO EL PLAGIO.</p>

la elaboración de los antecedentes. Tanto las citas como el listado final de bibliografía deben realizarse respetando el sistema APA.			
ACTUALIDAD Y DIVERSIDAD DE LAS FUENTES Dentro de la revisión de la bibliografía al menos la mitad de las fuentes utilizadas deben haber sido publicadas dentro de la última década. Deben haberse consultado las fuentes primarias y secundarias más relevantes relativas a la problemática abordada.	5		SIN OBSERVACIONES
Total obtenido por el alumno			
4. Marco Metodológico 20 puntos			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados a la tesis	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
TIPO DE ESTUDIO O INVESTIGACIÓN Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA Debe determinarse si el estudio será de tipo exploratorio, descriptivo, explicativo, correlacional o una combinación de ellos. Debe indicarse si se utilizará un método cualitativo, cuantitativo o cuali-cuantitativo. Se debe definir el tipo de estudio y las características del método elegido –a partir de bibliografía metodológica específica- y justificar dichas elecciones haciendo referencia a las características del problema de investigación y los objetivos propuestos.	5		SIN OBSERVACIONES
TIPO Y MENCIÓN DE LAS FUENTES PRINCIPALES A UTILIZAR	5		SIN OBSERVACIONES

<p>Deben identificarse las fuentes primarias, secundarias y terciarias principales con las que se trabajará, dando algunos ejemplos que sirvan para ilustrarlas, con relación específica a la problemática a estudiar.</p>			
<p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Deben describirse las técnicas e instrumentos de recolección de información que se utilizarán, justificando en cada caso la selección de los mismos con relación a los objetivos de investigación propuestos.</p> <p>Si se planea realizar alguna encuesta o entrevista, debe indicarse la persona (o el cargo de la misma: abogado especialista, juez, fiscal, empleado del Registro, etc.) y el tipo de información que se pretende obtener.</p>	5		SIN OBSERVACIONES
<p>DELIMITACIÓN TEMPORAL/NIVEL DE ANÁLISIS DEL ESTUDIO</p> <p>Debe definirse claramente el período temporal que comprende la investigación, tomando como referencia el surgimiento de la problemática y/o la adopción de la normativa que sirve de base para su análisis.</p> <p>Se debe identificar el o los niveles "jurídicos" de análisis a los que referirá la investigación, esto es, si comprenderá el estudio de legislación, doctrina y jurisprudencia propias del ámbito municipal, provincial, nacional, comparado, o internacional, o bien, una combinación de todos o algunos de ellos.</p>	5		SIN OBSERVACIONES
<p>Total obtenido por el alumno</p>			
<p>5. Índice del TFG y Diseño Tentativo del Plan de Trabajo 10 puntos</p>			

Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados a la tesis	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
INDICE DEL PTFG El índice debe reflejar en sus títulos -de la manera más detallada posible- los aspectos que comprenderá el trabajo final, guardando total coherencia con los objetivos particulares planteados.	5		OPTIMO
DISEÑO TENTATIVO DEL PLAN DE TRABAJO Consiste en los pasos que va a seguir el alumno para llevar a cabo la investigación. Debe comprender la totalidad de las instancias principales, desde la búsqueda bibliográfica y la revisión de literatura hasta la redacción final del trabajo de grado.	5		SIN OBSERVACIONES A TRABAJAR MENOS ES MAS SI ES CLARO Y SI ES PROPIO EL DESAFIO ES EL ANALISIS JURIDICO EN LAS CONCLUSIONES
6. Ortografía y Redacción 5 puntos			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados a la tesis	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
ORTOGRAFÍA, PUNTUACIÓN Y REDACCIÓN Los diferentes apartados del PTFG deben presentarse sin faltas de ortografía, con puntuación adecuada y buena redacción. Debe cuidarse la coherencia en los tiempos verbales, el género y el número. Debe procurarse redactar en un estilo impersonal y evitar el uso de expresiones coloquiales.	5		SIN OBSERVACIONES
Total Rúbrica			

Profesor Tutor a cargo		MIRNA LOZANO BOSCH	Entrega n°	(2)CAPITULOS 1 Y 2
Nombre y apellido del alumno		MARTINEZ JUAN JOSE		
Carrera	ABOGACIA	Fecha de devolución	21/04/17	

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

RÚBRICA 2

Carrera: Abogacía

Trabajo Final de Grado (PIA)

1. Estructura general del TFG

10 puntos

Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
<p>ÍNDICE:</p> <p>La numeración utilizada para los títulos y subtítulos dentro de cada capítulo, debe reflejar su importancia y jerarquía.</p> <p>Deben indicarse de manera detallada todos los apartados desarrollados en el TFG (incluyendo el contenido de los anexos).</p> <p>Cada capítulo debe tener un título que refleje del modo más preciso posible el contenido del mismo.</p>	5	5	<p>Bien por la caratula</p> <p>E INDICE JUAN MUY PROLIJO</p>
<p>ORGANIZACIÓN DE LOS CAPÍTULO O PARTES DEL TFG</p> <p>La estructura del TFG debe comprender: la carátula, el <i>abstract</i> o resumen, el índice, la introducción, los capítulos de desarrollo del TFG, las conclusiones generales y el listado de la bibliografía utilizada. Puede incluirse un anexo (antes de la bibliografía) si se considera pertinente.</p>	5	5	<p>SIN OBSERVACIONES JUAN TU ENTREGA ES BUENA COHERENTE FUNDADA Y ORDENADA</p>

<p>El desarrollo del TFG debe estar subdividido en diversas partes y/o capítulos, sobre la base de los diferentes resultados de conocimiento a alcanzar (planteados en los objetivos).</p> <p>El número de los capítulos (sin incluir Introducción, Conclusión, Bibliografía ni Anexos, que no deben ser considerados “capítulos”) no puede ser inferior a tres ni superior a seis.</p> <p>El orden de los capítulos debe ser progresivo: se debe comenzar con las nociones generales e históricas de la problemática jurídica elegida, para luego abordar las diferentes dimensiones específicas que la misma comprende.</p> <p>Los diferentes capítulos deben tener una extensión similar. No se pueden incluir capítulos demasiado breves (menos de tres páginas) ni demasiado extensos (más de 20).</p>			
---	--	--	--

2. Introducción y marco metodológico

10 puntos

Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
<p>INTRODUCCIÓN</p> <p>La introducción general al TFG contiene la presentación y descripción del problema de investigación, los objetivos a alcanzar y la justificación e importancia de la temática abordada, incluyendo la hipótesis de investigación de la que se parte y la secuencia lógica de los argumentos y análisis que desarrollará para demostrarla (las partes que componen su TFG, planteando su relación con los objetivos de investigación planteados).</p> <p>Debe estar escrita en prosa, sin</p>	5	2	<p>PODRIAS ACOTAR ítems de seminario PREGUNTAS DE INVESTIGACION EL OBJETIVO DEL TFG E EL PROBLEMA JURIDICO</p> <p>ANTECEDENTES DE DOCTRINA, MARCO TEORICO, para comprimirla resalta el problema buena introducción!!!</p>

subtítulos, y describir los elementos esenciales de la investigación, de manera tal que de su lectura surja claramente lo que se pretende investigar y/o demostrar, y la lógica, necesidad y coherencia de las partes que comprende su presentación.			
<p>MARCO METODOLÓGICO</p> <p>Debido a que en esta instancia la metodología de investigación presentada en el PTFG ya ha sido implementada, en el TFG su descripción debe ser breve y concisa, sin subtítulos, y redactada en tiempo presente o pasado.</p> <p>Debe resumir los aspectos centrales de la metodología de investigación utilizada.</p>	5		MUY BIEN HECHO
Total obtenido por el alumno			
<p>3. Desarrollo del TFG</p> <p>60 puntos</p>			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
<p>CAPITULO 1</p> <p>Introducción: describe de un modo preciso el contenido del capítulo y su relación con los objetivos de investigación planteados.</p> <p>Correlación del contenido del capítulo con el problema y los objetivos de investigación: el capítulo debe presentar un contenido que aparezca <i>prima facie</i> como pertinente (respecto al abordaje del problema) y necesario (para alcanzar los objetivos).</p> <p>Claridad y coherencia de las argumentaciones: los argumentos desarrollados deben exponerse de</p>			EXCELENTE

<p>un modo ordenado, claro y preciso, cuidando mantener la neutralidad valorativa y el estilo académico. Todas las afirmaciones que resulten discutibles deben estar adecuadamente fundamentadas.</p> <p>Calidad y diversidad de la bibliografía utilizada: el capítulo debe contar con un respaldo bibliográfico suficiente, lo que supone la relevancia, pertinencia, actualidad y diversidad de las fuentes consultadas. Implica haber analizado las principales normas, doctrina y jurisprudencia relativas a la temática elegida.</p> <p>Análisis crítico personal: El capítulo debe ser el resultado de un esfuerzo personal del autor, producto de una sistematización de la información y un análisis crítico de la problemática y sus diversas aristas.</p> <p>Conclusiones parciales: incluyen unas breves consideraciones personales, en las que se retoma en pocos párrafos los aspectos centrales abordados en el capítulo, y los resultados parciales obtenidos.</p>			
<p>CAPITULO 2</p> <p>Introducción: describe de un modo preciso el contenido del capítulo y su relación con los objetivos de investigación planteados.</p> <p>Correlación del contenido del capítulo con el problema y los objetivos de investigación: el capítulo debe presentar un contenido que aparezca <i>prima facie</i> como pertinente (respecto al abordaje del problema) y necesario (para alcanzar los objetivos).</p> <p>Claridad y coherencia de las argumentaciones: los argumentos desarrollados deben exponerse de un modo ordenado, claro y preciso, cuidando mantener la neutralidad valorativa y el estilo académico. Todas las afirmaciones que resulten</p>			<p>BIEN SIGUE JUANM EL TEMA LO VALE ES BUENO</p>

<p>discutibles deben estar adecuadamente fundamentadas.</p> <p>Calidad y diversidad de la bibliografía utilizada: el capítulo debe contar con un respaldo bibliográfico suficiente, lo que supone la relevancia, pertinencia, actualidad y diversidad de las fuentes consultadas. Implica haber analizado las principales normas, doctrina y jurisprudencia relativas a la temática elegida.</p> <p>Análisis crítico personal: El capítulo debe ser el resultado de un esfuerzo personal del autor, producto de una sistematización de la información y un análisis crítico de la problemática y sus diversas aristas.</p> <p>Conclusiones parciales: incluyen unas breves consideraciones personales, en las que se retoma en pocos párrafos los aspectos centrales abordados en el capítulo, y los resultados parciales obtenidos.</p>			
<p>CAPITULO 3</p> <p>Introducción: describe de un modo preciso el contenido del capítulo y su relación con los objetivos de investigación planteados.</p> <p>Correlación del contenido del capítulo con el problema y los objetivos de investigación: el capítulo debe presentar un contenido que aparezca <i>prima facie</i> como pertinente (respecto al abordaje del problema) y necesario (para alcanzar los objetivos).</p> <p>Claridad y coherencia de las argumentaciones: los argumentos desarrollados deben exponerse de un modo ordenado, claro y preciso, cuidando mantener la neutralidad valorativa y el estilo académico. Todas las afirmaciones que resulten discutibles deben estar adecuadamente fundamentadas.</p> <p>Calidad y diversidad de la bibliografía utilizada: el capítulo</p>			<p>ESPERO AVANCES</p>

<p>debe contar con un respaldo bibliográfico suficiente, lo que supone la relevancia, pertinencia, actualidad y diversidad de las fuentes consultadas. Implica haber analizado las principales normas, doctrina y jurisprudencia relativas a la temática elegida.</p> <p>Análisis crítico personal: El capítulo debe ser el resultado de un esfuerzo personal del autor, producto de una sistematización de la información y un análisis crítico de la problemática y sus diversas aristas.</p> <p>Conclusiones parciales: incluyen unas breves consideraciones personales, en las que se retoma en pocos párrafos los aspectos centrales abordados en el capítulo, y los resultados parciales obtenidos.</p>			
<p>Total obtenido por el alumno</p>			
<p>4. Conclusiones 10 puntos</p>			
<p>Aspecto a evaluar:</p>	<p>Puntos máximos para el criterio</p>	<p>Puntos asignados a la tesis</p>	<p>Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)</p>
<p>CONCLUSIONES</p> <p>Las conclusiones generales del TFG presentan un resumen de los resultados más destacados de la investigación, aportando la visión personal de su autor/a.</p> <p>Se deben retomar en la misma los elementos centrales de lo concluido en cada capítulo, proyectar eventuales escenarios, realizar propuestas de modificación legislativa o de creación de mecanismos o estrategias que permitan superar los inconvenientes en torno a la problemática planteada.</p>	<p>5</p>		<p>SIN AVANCES CONFORME LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS</p>

5. Aspectos formales y Citas APA			
10 puntos			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados a la tesis	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma
<p>ORTOGRAFÍA, PUNTUACIÓN Y REDACCIÓN</p> <p>El TFG debe presentarse sin faltas de ortografía, con puntuación adecuada y una buena redacción.</p> <p>Debe cuidarse la coherencia en los tiempos verbales, el género y el número.</p> <p>Debe procurarse redactar en un estilo impersonal y evitar el uso de expresiones coloquiales.</p>	5	5	OPTIMA...EXCELENTE APA
<p>OTRAS CUESTIONES DE FORMA:</p> <p>Los párrafos deben ir justificados.</p> <p>Debe utilizarse letra Times New Roman 12 para el texto en general, y Times New Roman 10 para las citas al pie.</p> <p>De incluirse tablas o gráficos, debe indicarse la fuente al pie de los mismos.</p> <p>Debe utilizarse el mismo criterio en todo el escrito respecto a sangrías, márgenes, interlineado y espacios entre párrafos.</p>	-		SIN OBSERVACIONES
<p>CITAS APA</p> <p>Se deben respetar de modo estricto las reglas del Sistema APA, tanto en las citas (literales o de referencia) incluidas en el desarrollo del TFG como en el listado final de bibliografía consultada.</p> <p><i>“Se le hace saber que es responsabilidad del alumno cumplir con las normas APA en toda presentación del Trabajo Final de Grado (TFG) para evitar</i></p>	5		VER EL TEMA PAGINAS WEB DESDE AHORA EN ADELANTE. VER CITAR COMO FUENTE BIBLIOGRAFICAS

<p><i>cometer PLAGIO. La no observación de parte del tutor de TFG respecto a las normas APA no implica la dispensa de dicho cumplimiento del alumno, quien DEBE RESPETAR EN TODO MOMENTO LA R.C.S. 369/12, de lo contrario será pasible de las sanciones fijadas en dicha resolución.”</i></p>			
<p>Total Rúbrica</p>			

Profesor Tutor a cargo		MIRNA LOZANO BOSCH	Entrega n°	Completa
Nombre y apellido del alumno		Juan Jose Martinez		
Carrera	ABOGACIA	Fecha de devolución	29/05/17	
CRITERIOS DE EVALUACIÓN RÚBRICA 2 Carrera: Abogacía Trabajo Final de Grado (PIA)				
1. Estructura general del TFG 10 puntos				
Aspecto a evaluar:		Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
ÍNDICE: La numeración utilizada para los títulos y subtítulos dentro de cada capítulo, debe reflejar su importancia y jerarquía. Deben indicarse de manera detallada todos los apartados desarrollados en el TFG (incluyendo el contenido de los anexos). Cada capítulo debe tener un título que refleje del modo más preciso posible el contenido del mismo.		5	5	Optimo INDICE y ABSRACT
ORGANIZACIÓN DE LOS CAPÍTULO O PARTES DEL TFG La estructura del TFG debe comprender: la carátula, el <i>abstract</i> o resumen, el índice, la introducción, los capítulos de desarrollo del TFG, las conclusiones generales y el listado de la bibliografía utilizada. Puede incluirse un anexo (antes de la bibliografía) si se considera pertinente. El desarrollo del TFG debe estar subdividido en diversas partes y/o capítulos, sobre la base de los diferentes resultados de		5	5	Juan mejora tu caratula pero además tienes párrafos completos de mas de treinta palabras textuales sacadas de google, esto no puede suceder debes parafrasear o bien citar obviamente, te reitero tu organización es Optima , excelente análisis desde la perspectiva de servicio público, desde como opera el federalismo quien tiene a cargo esta potestad en este caso la provincias buen análisis Juan. Muy bien.

<p>conocimiento a alcanzar (planteados en los objetivos).</p> <p>El número de los capítulos (sin incluir Introducción, Conclusión, Bibliografía ni Anexos, que no deben ser considerados “capítulos”) no puede ser inferior a tres ni superior a seis.</p> <p>El orden de los capítulos debe ser progresivo: se debe comenzar con las nociones generales e históricas de la problemática jurídica elegida, para luego abordar las diferentes dimensiones específicas que la misma comprende.</p> <p>Los diferentes capítulos deben tener una extensión similar. No se pueden incluir capítulos demasiado breves (menos de tres páginas) ni demasiado extensos (más de 20).</p>			
--	--	--	--

2. Introducción y marco metodológico

10 puntos

Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
<p>INTRODUCCIÓN</p> <p>La introducción general al TFG contiene la presentación y descripción del problema de investigación, los objetivos a alcanzar y la justificación e importancia de la temática abordada, incluyendo la hipótesis de investigación de la que se parte y la secuencia lógica de los argumentos y análisis que desarrollará para demostrarla (las partes que componen su TFG, planteando su relación con los objetivos de investigación planteados).</p> <p>Debe estar escrita en prosa, sin subtítulos, y describir los elementos esenciales de la investigación, de manera tal que de su lectura surja claramente lo que se pretende investigar y/o demostrar, y la lógica, necesidad y coherencia de</p>	5	5	<p>ESTA BIEN, A LA INTRODUCCION es optimo tenga las PREGUNTAS DE INVESTIGACION QUE RESALTES, EL TRABAJO DEBE RESALTAR EL <i>PROBLEMA JURIDICO ABORDADO</i> Y/O HIPOTESIS OK POR CONSIGNAR OBJETIVOS DEL TFG, MARCO TEORICO Y METODOLOGICO PUEDES SUMAR ANTECEDENTES Y DESCRIPCION DE FUENTES BIBLIOGRAFICAS CENTRALES QUE USAS..</p>

las partes que comprende su presentación.			
<p>MARCO METODOLÓGICO</p> <p>Debido a que en esta instancia la metodología de investigación presentada en el PTFG ya ha sido implementada, en el TFG su descripción debe ser breve y concisa, sin subtítulos, y redactada en tiempo presente o pasado.</p> <p>Debe resumir los aspectos centrales de la metodología de investigación utilizada.</p>	5		OPTIMO
Total obtenido por el alumno			
<p>3. Desarrollo del TFG</p> <p>60 puntos</p>			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
<p>CAPITULO 1</p> <p>Introducción: describe de un modo preciso el contenido del capítulo y su relación con los objetivos de investigación planteados.</p> <p>Correlación del contenido del capítulo con el problema y los objetivos de investigación: el capítulo debe presentar un contenido que aparezca <i>prima facie</i> como pertinente (respecto al abordaje del problema) y necesario (para alcanzar los objetivos).</p> <p>Claridad y coherencia de las argumentaciones: los argumentos desarrollados deben exponerse de un modo ordenado, claro y preciso, cuidando mantener la neutralidad valorativa y el estilo académico. Todas las afirmaciones que resulten discutibles deben estar adecuadamente fundamentadas.</p> <p>Calidad y diversidad de la bibliografía utilizada: el capítulo</p>			CAPITULOS 1,2 Y 3 ESTAN MUY BIEN, pasas a CAE

<p>debe contar con un respaldo bibliográfico suficiente, lo que supone la relevancia, pertinencia, actualidad y diversidad de las fuentes consultadas. Implica haber analizado las principales normas, doctrina y jurisprudencia relativas a la temática elegida.</p> <p>Análisis crítico personal: El capítulo debe ser el resultado de un esfuerzo personal del autor, producto de una sistematización de la información y un análisis crítico de la problemática y sus diversas aristas.</p> <p>Conclusiones parciales: incluyen unas breves consideraciones personales, en las que se retoma en pocos párrafos los aspectos centrales abordados en el capítulo, y los resultados parciales obtenidos.</p>			
<p>CAPITULO 2</p> <p>Introducción: describe de un modo preciso el contenido del capítulo y su relación con los objetivos de investigación planteados.</p> <p>Correlación del contenido del capítulo con el problema y los objetivos de investigación: el capítulo debe presentar un contenido que aparezca <i>prima facie</i> como pertinente (respecto al abordaje del problema) y necesario (para alcanzar los objetivos).</p> <p>Claridad y coherencia de las argumentaciones: los argumentos desarrollados deben exponerse de un modo ordenado, claro y preciso, cuidando mantener la neutralidad valorativa y el estilo académico. Todas las afirmaciones que resulten discutibles deben estar adecuadamente fundamentadas.</p> <p>Calidad y diversidad de la bibliografía utilizada: el capítulo debe contar con un respaldo bibliográfico suficiente, lo que supone la relevancia, pertinencia, actualidad y diversidad de las fuentes consultadas. Implica haber analizado las principales normas, doctrina y jurisprudencia relativas a</p>			<p>IDEM SUMA A CADA BIEN POR LAS CONCLUSIONES PARCIALES.</p>

<p>la temática elegida.</p> <p>Análisis crítico personal: El capítulo debe ser el resultado de un esfuerzo personal del autor, producto de una sistematización de la información y un análisis crítico de la problemática y sus diversas aristas.</p> <p>Conclusiones parciales: incluyen unas breves consideraciones personales, en las que se retoma en pocos párrafos los aspectos centrales abordados en el capítulo, y los resultados parciales obtenidos.</p>			
<p>CAPITULO 3</p> <p>Introducción: describe de un modo preciso el contenido del capítulo y su relación con los objetivos de investigación planteados.</p> <p>Correlación del contenido del capítulo con el problema y los objetivos de investigación: el capítulo debe presentar un contenido que aparezca <i>prima facie</i> como pertinente (respecto al abordaje del problema) y necesario (para alcanzar los objetivos).</p> <p>Claridad y coherencia de las argumentaciones: los argumentos desarrollados deben exponerse de un modo ordenado, claro y preciso, cuidando mantener la neutralidad valorativa y el estilo académico. Todas las afirmaciones que resulten discutibles deben estar adecuadamente fundamentadas.</p> <p>Calidad y diversidad de la bibliografía utilizada: el capítulo debe contar con un respaldo bibliográfico suficiente, lo que supone la relevancia, pertinencia, actualidad y diversidad de las fuentes consultadas. Implica haber analizado las principales normas, doctrina y jurisprudencia relativas a la temática elegida.</p> <p>Análisis crítico personal: El capítulo debe ser el resultado de un esfuerzo personal del autor, producto de una sistematización de la información y un análisis crítico</p>			<p>Muy bien si puedes sumar grafica de ventajas y desventajas de la regulación de medidas de acción directa seria bueno.</p>

de la problemática y sus diversas aristas. Conclusiones parciales: incluyen unas breves consideraciones personales, en las que se retoma en pocos párrafos los aspectos centrales abordados en el capítulo, y los resultados parciales obtenidos.			
Total obtenido por el alumno			
4. Conclusiones 10 puntos			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados a la tesis	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
CONCLUSIONES Las conclusiones generales del TFG presentan un resumen de los resultados más destacados de la investigación, aportando la visión personal de su autor/a. Se deben retomar en la misma los elementos centrales de lo concluido en cada capítulo, proyectar eventuales escenarios, realizar propuestas de modificación legislativa o de creación de mecanismos o estrategias que permitan superar los inconvenientes en torno a la problemática planteada.	5		SIN OBSERVACION
5. Aspectos formales y Citas APA 10 puntos			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados a la tesis	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
ORTOGRAFÍA, PUNTUACIÓN Y REDACCIÓN El TFG debe presentarse sin faltas de ortografía, con puntuación	5	5	OPTIMO

<p>adecuada y una buena redacción. Debe cuidarse la coherencia en los tiempos verbales, el género y el número. Debe procurarse redactar en un estilo impersonal y evitar el uso de expresiones coloquiales.</p>			
<p>OTRAS CUESTIONES DE FORMA: Los párrafos deben ir justificados. Debe utilizarse letra Times New Roman 12 para el texto en general, y Times New Roman 10 para las citas al pie. De incluirse tablas o gráficos, debe indicarse la fuente al pie de los mismos. Debe utilizarse el mismo criterio en todo el escrito respecto a sangrías, márgenes, interlineado y espacios entre párrafos.</p>	-		INTERLINEADO DE 1.5
<p>CITAS APA Se deben respetar de modo estricto las reglas del Sistema APA, tanto en las citas (literales o de referencia) incluidas en el desarrollo del TFG como en el listado final de bibliografía consultada. <i>“Se le hace saber que es responsabilidad del alumno cumplir con las normas APA en toda presentación del Trabajo Final de Grado (TFG) para evitar cometer PLAGIO. La no observación de parte del tutor de TFG respecto a las normas APA no implica la dispensa de dicho cumplimiento del alumno, quien DEBE RESPETAR EN TODO MOMENTO LA R.C.S. 369/12, de lo contrario será pasible de las sanciones fijadas en dicha resolución.”</i></p>	5		VERIFICAR QUE NO SE CUMPLE CON FORMATO DE 40 PALABRAS TEXTUAL CON NUMERO DE PAGINA
<p>Total Rúbrica</p>	<p>Pasas a Cae felicitaciones por tu dedicación. Revisa si o si las citas apa.</p>		

Universidad Empresarial Siglo 21

Comisiones 1º 2016

ACTA VOLANTE DE COLOQUIO DE ALUMNOS REGULARES DE SEMINARIO FINAL 1/2016

TUTORIAL 2/2016

Modalidad: MTD

2º Coloquio

Carrera de ABOGACÍA

Apellido y Nombres	Legajo	DNI
MARTINEZ JUAN JOSE	VABG28173	16312643

A los 20 días del mes de julio de 2017.

Reunida en Comisión Evaluadora de la asignatura mencionada, con asistencia de sus dos miembros: Prof. Vanesa Descalzo y Prof. Mirna Lozano Bosch.

Procedió a cumplir su cometido con el resultado que se consigna a continuación sobre el Trabajo Final de Graduación:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
RÚBRICA			
Proyecto de Investigación Aplicada (PIA)			
Aspecto a evaluar:	Puntos máximos para el criterio	Puntos asignados al TFG	Observaciones generales (retroalimentación cualitativa al alumno en cuestiones de fondo y/o forma)
ÍNDICE: La numeración utilizada para los títulos y subtítulos dentro de cada capítulo, debe reflejar su importancia y jerarquía. Deben indicarse de manera detallada todos los apartados desarrollados en el TFG. Cada capítulo debe tener un título que refleje de manera precisa el contenido del mismo.	5	5	Sin observaciones, el índice se ajusta al formato institucional. Si agrega Introducción y Conclusiones parciales, al comienzo y al final de cada capítulo debe incorporarlas al índice, pero sin numerarlas.

<p>ORGANIZACIÓN DE LOS CAPÍTULOS O PARTES DEL TFG</p> <p>La estructura del TFG debe comprender: la carátula, el <i>abstract</i> o resumen, el índice, la introducción, los capítulos de desarrollo del TFG, las conclusiones generales, el anexo (opcional) y el listado de la bibliografía utilizada.</p> <p>El número de los capítulos de desarrollo no puede ser inferior a tres ni superior a seis, debiendo tener una extensión similar.</p> <p>El orden de exposición de los capítulos debe ser progresivo: de lo general/histórico, a lo específico/actual, permitiendo una exposición coherente y gradual de la problemática.</p>	<p>10</p>	<p>7</p>	<p>Debe tener presente que en la DO el problema jurídico debe exponerse con claridad, y además, debe justificar jurídicamente las posturas que asuma a lo largo de su exposición. Todas las afirmaciones, críticas o conclusiones deben estar fundamentadas, JURIDICAMENTE, se recibe y acredita un título como abogado, cuidando la precisión técnica.</p> <p>Estructura del TFG: debe procurar que cada capítulo comience en la hoja siguiente al final del anterior, no seguidamente. La bibliografía final también debe separarse de las Conclusiones.</p>
<p>INTRODUCCIÓN GENERAL</p> <p>Contiene la presentación y descripción del problema de investigación, los objetivos a alcanzar y la justificación e importancia de la temática abordada, incluyendo la hipótesis de investigación de la que se parte y la secuencia lógica de los argumentos y análisis que desarrollará para demostrarla (las partes que componen el TFG, planteando su relación con los objetivos de investigación planteados).</p>	<p>10</p>	<p>7</p>	<p>Debieras resaltar el problema jurídico, citas autores , el tema es amplio y puede seguir precisándolo. la idea es plantear un problema y desarrollarlo con claridad y precisión.</p> <p>Además, la colisión de derechos, no es un problema en sí mismo, y si se ve un problema en ese sentido, es necesario precisarlo (todo el Derecho toca aspectos vinculados a eventuales colisiones de derechos o pretensiones, y busca dar pautas para organizar la vida en sociedad, caracterizada por las diferencias, conflictos, etc.) por lo tanto si aquí hay un problema, no es la colisión mismas, ese punto debe precisarse, tenga en cuenta esto en la DO.</p>
<p>MARCO METODOLÓGICO</p> <p>Debe ser breve y concisa, sin subtítulos, y redactada en tiempo presente o pasado.</p> <p>Debe resumir los aspectos centrales de la metodología de investigación utilizada.</p>	<p>5</p>	<p>3</p>	<p>Optimo, destacalo en la introducción por favor.</p> <p>Devolución 2 CAE: NO fue incorporado, debe agregarlo en la versión final de su TFG.</p>
<p>COHERENCIA INTERNA Y CALIDAD DE LA ARGUMENTACIÓN</p> <p>Cada capítulo debe presentar un contenido que aparezca <i>prima facie</i> como pertinente (respecto al abordaje del problema) y necesario</p>	<p>25</p>	<p>15</p>	<p>Devolución 1 CAE: Podría sumar más argumentación respecto a la huelga, el análisis del fallo “Orellano” y sobre todo como funciona la comisión de servicios esenciales ... si todo es esencial, como funciona la huelga ...como critica:</p>

<p>(para alcanzar los objetivos de investigación).</p> <p>Se deben incluir una breve introducción y un cierre o conclusiones parciales por capítulo.</p> <p>Los argumentos desarrollados deben exponerse de un modo ordenado, claro y preciso, cuidando mantener la neutralidad valorativa y el estilo académico. Todas las afirmaciones que resulten discutibles deben estar adecuadamente fundamentadas.</p> <p>La exposición debe resultar de un esfuerzo personal del autor, producto de una sistematización de la información y un análisis crítico de la problemática y sus diversas aristas.</p>			<p>análisis de ventajas y desventajas.</p> <p>Necesita potenciar su argumentación respecto a los puntos indicados en el primer informe, pero considerar las sugerencias expuestas en los informes en la oportunidad de la DO (es probable que el Tribunal reitere estos interrogantes cuando se defienda oralmente su TFG).</p> <p>Debe agregar unas Conclusiones Parciales o Reflexiones finales al final de cada capítulo. Evitar el final abrupto de los capítulos</p> <p>Los primeros párrafos de cada capítulo deben titularse "Introducción" y deben figurar en el índice, sin numerarlos como apartados (el mismo formato debe usarse para las Conclusiones parciales de cada capítulo).</p> <p>Recuerde que lo importante no es recolectar y presentar datos e información, sino plantear con claridad un problema y utilizar y aprovechar el material que extrae de las fuentes para abordar el problema con profundidad y precisión técnica.</p>
<p>RESPALDO BIBLIOGRÁFICO</p> <p>Cada capítulo debe contar con un respaldo bibliográfico suficiente, lo que supone la relevancia, pertinencia, actualidad y diversidad de las fuentes consultadas.</p> <p>Deben haberse analizado las principales normas, doctrina y jurisprudencia relativas a la temática elegida.</p>	20	15	<p>.</p> <p>Se ha alcanzado un nivel suficiente para un trabajo de grado, procure precisar y profundizar el análisis, los tiempos son limitados para ampliar el marco conceptual.</p>
<p>CONCLUSIONES GENERALES</p> <p>Deben presentar un resumen de los resultados más destacados de la investigación, aportando la visión personal de su autor/a.</p> <p>Se deben retomar en la misma los elementos centrales de lo concluido en cada capítulo, proyectar eventuales escenarios, realizar propuestas de modificación legislativa o de creación de mecanismos o estrategias que permitan superar los inconvenientes</p>	10	7	<p>.</p> <p>Tenga en cuenta que las Conclusiones son centrales para el momento en que deba defender oralmente su TFG. Debe justificar las conclusiones a las que arribe en su TFG.</p>

en torno a la problemática planteada.			
<p>CUESTIONES DE FORMA</p> <p>El TFG debe presentarse sin faltas de ortografía, con puntuación adecuada y una buena redacción.</p> <p>Debe cuidarse la coherencia en los tiempos verbales, el género y el número.</p> <p>Debe redactar en un estilo impersonal y evitar el uso de expresiones coloquiales.</p> <p>Los párrafos deben ir justificados.</p> <p>Debe utilizarse letra Times New Roman 12 para el texto en general, y Times New Roman 10 para las citas al pie.</p> <p>De incluirse tablas o gráficos, debe indicarse la fuente al pie de los mismos.</p> <p>Debe utilizarse el mismo criterio en todo el escrito respecto a sangrías, márgenes, interlineado y espacios entre párrafos.</p>	10	10	Sin observaciones
<p>CITAS APA</p> <p>Se deben respetar de modo estricto las reglas del Sistema APA, tanto en las citas (literales o de referencia) incluidas en el desarrollo del TFG como en el listado final de bibliografía consultada.</p>	5	3	Ver la Guía de Citas que se acompaña, debe citar doctrina, legislación y jurisprudencia como indica el formato APA.
Total obtenido por el alumno	100	72	

RESOLUCIÓN: PASA 2° COLOQUIO / 3° COLOQUIO / DEFENSA ORAL

(Marque con un círculo lo que corresponda) Se señala en rojo la decisión del Tribunal de CAE.

Decisión de la Comisión : decide que el trabajo se encuentra en condiciones de pasar a la etapa de Defensa Oral, con las rectificaciones y sugerencias expuestas en esta Acta Rúbrica y que deberán considerarse al definir la versión escrita final del TFG y en la DO. el estudiante, debe considerar que al defender el trabajo oralmente, debe cuidar el uso adecuado del lenguaje técnico, priorizando el enfoque jurídico de la problemática, la idea es que además de consignar el estado actual de la problemática en doctrina, legislación y jurisprudencia, acredite ante el Tribunal que ha podido analizar la institución y que puede manejar el material que ha extraído de las fuentes a la luz de los objetivos de la investigación, teniendo en cuenta además, que la postura que expone el TFG debe estar justificada en argumentos jurídicos. Quedamos a su disposición para eventuales consultas antes de su DO.

Sin otro particular, solicitan se tenga por presentado el informe, otorgándole el trámite correspondiente.

Quedan a disposición y saludan cordialmente.

Prof. Vanesa Descalzo

Prof. Mirna Lozano Bosch

Firma del docente

Firma del docente

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACION



AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	MARTINEZ, Juan José
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	16.312.643
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	“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”.
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	Joshuel16@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	SI
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar Fecha: Córdoba, septiembre 14 de 2.017

Juan José MARTINEZ

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____certifica que la tesis
adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.