



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER  
CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
EN LA COMISARÍA CONDEVILLA SEÑOR, EN SAN MARTIN DE  
PORRES, LIMA PERÚ 2018**

**PRESENTADO POR:**

**Br. RYDER LORENZO VALVERDE ATANACIO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

INFORME N° 0024-.P.F.M.M.-TC-2020

AL : **Dr. Jesús Manuel Galarza Orilla**  
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Mg. Pablo Felipe Miranda Miranda**  
Docente Asesor  
Código Docente N° 054077

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 0557-2020-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : RYDER LORENZO VALVERDE ATANACIO

TÍTULO: "LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA COMISARÍA CONDEVILLA SEÑOR, EN SAN MARTIN DE PORRES, LIMA PERÚ 2018"

FECHA: 04 de marzo de 2020

---

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

**1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA**

Se ha considerado la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de Tesis y la estructura de la Tesis.

**2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO**

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación, "LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA COMISARÍA CONDEVILLA SEÑOR, EN SAN MARTIN DE PORRES, LIMA PERÚ 2018", Si está bien planteado el título, ya que cumple con los requisitos establecidos, para un trabajo de investigación a nivel de pre grado de la facultad de Derecho y Ciencias políticas de la Universidad Alas Peruanas.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con referencia a este punto, metodológicamente se considera trascendental, ya que de este se deriva todo el desarrollo del trabajo de investigación, en consecuencia, describimos los puntos más saltantes:

- Descripción de la realidad problemática

Él Bachiller RYDER LORENZO VALVERDE ATANACIO, describe en forma objetiva y coherente la realidad del problema que se ha investigado.

- Justificación e importancia de la investigación

La investigación analizó y esclareció la naturaleza de la “LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA COMISARÍA CONDEVILLA SEÑOR, EN SAN MARTIN DE PORRES, LIMA PERÚ 2018” La información recogida es fehaciente y útil.

## EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación

- Bases Teóricas

Se desarrolla teoría científica con el problema planteado.

- Bases Legales

Empezando con la constitución política del Perú y demás normas legales que tienen relación con el problema planteado.

- Definición de Términos Básicos

Consignan los términos de investigación más importantes de la investigación.

## DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Discusión de Resultados

En cuanto se refiere a los resultados y a las entrevistas que son consignadas en cuadros o tablas, muy bien ordenadas que ordenan el aporte de los entrevistados a legitimar la investigación.

- Conclusiones

Esta investigación consigna conclusiones que guardan relación lógica con el problema y el objetivo planteado, siendo importante las conclusiones a las que se ha llegado.

- Recomendaciones

Las recomendaciones consignadas tienen asidero con la realidad situacional de nuestro país.

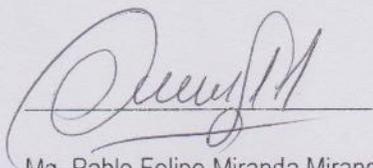
- Fuentes de información

Hay un orden en las fuentes bibliográficas y cumple con la técnica APA.

## CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente en el **aspecto temático** considero que el bachiller Ryder Lorenzo Valverde Atanacio, ha realizado **la tesis** conforme las exigencias establecidas por la Facultad para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pablo Felipe Miranda Miranda', written over a horizontal line.

Mg. Pablo Felipe Miranda Miranda

Asesor temático

## INFORME N° 022-.G.J.C.C-T-2020

**AL :** **Dr. Jesús Manuel Galarza Orrilla**  
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

**DE :** **Dr. Godofredo Jorge Calla Colana**  
Docente Asesor  
Código N° 054077

**REFERENCIA:** Resolución Decanal N° 0557-2020-FDYCP

**ASUNTO :** Asesoría metodológica: Tesis

**BACHILLER:** RYDER LORENZO VALVERDE ATANACIO

**Título:** **LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA COMISARÍA CONDEVILLA SEÑOR, EN SAN MARTIN DE PORRES, LIMA PERÚ 2018**

**FECHA :** 07 de marzo de 2020

---

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

### **1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA**

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

### **2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO**

#### TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título *LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA COMISARÍA CONDEVILLA SEÑOR, EN SAN MARTIN DE PORRES, LIMA PERÚ 2018*, este reúne los requisitos fundamentales establecidos, de acuerdo a las exigencias de la universidad al tener las dos variables medibles.

#### DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

##### **– Descripción de la realidad problemática**

El bachiller RYDER LORENZO VALVERDE ATANACIO en relación a este aspecto lo describe en forma objetiva y coherente la problemática que se ha planteado ya que de una manera específica va señalando los hechos, desde el aspecto internacional hasta el aspecto nacional y

por último local, los acontecimientos que están en el entorno social y jurídico, reconociendo los datos que arroja esta investigación, es a raíz de la problemática de la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo en la comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018, que se hace este estudio.

### **Justificación e importancia de la investigación**

La investigación cuantitativa analizó las características fundamentales y describió la naturaleza de la *LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA COMISARÍA CONDEVILLA SEÑOR, EN SAN MARTIN DE PORRES, LIMA PERÚ 2018*. La información recogida a partir de las encuestas con preguntas cerradas, dichos datos son fehacientes y útiles. De la misma manera su aporte en cuanto se refiere a los cuestionarios con preguntas cerradas es importante ya que es la acumulación de la teoría científica del problema planteado.

## EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### – **Antecedente de la investigación**

Si están consignados los antecedentes nacionales e internacionales y son básicamente tesis que están reforzando y legitimando las conclusiones arribadas, después de la discusión desarrollada.

### – **Bases teóricas**

Las bases teóricas de esta investigación al cual se le ha denominado, *LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA COMISARÍA CONDEVILLA SEÑOR, EN SAN MARTIN DE PORRES, LIMA PERÚ 2018*, se desarrollaron sobre las teorías de la ley de seguridad y la salud en el trabajo de las comisarías, ya que hay bastantes estudios al respecto.

### – **Bases Legales**

- Tratados. Según la carta magna del Perú los "Tratados. Artículo 55.- Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional" (Constitución Política del Perú de 1993, 2019).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", 1988.

- Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004.
- Resoluciones. Numero 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH, 1998.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966
- Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, 1979.
- C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Base legal nacional
- La Constitución Política del Perú de 1993.
- Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017.
- La Resolución Ministerial N° 952-2018-IN
- Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012.
- Ley N° 30714 - Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, 2017.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783 (Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ, 2019).
- Estos con el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783
- Código Penal, 2018. Artículo 168
- Ley N° 30947-Ley de Salud Mental, 2019 y otros.

#### **Definición de Términos Básicos**

Se consignan los términos de investigación más importantes de dicho trabajo de acuerdo al problema sobre la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo en la comisaría de Condevilla.

### DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### **– Discusión de resultados**

En cuanto se refiere a los resultados y a la aplicación de los instrumentos en forma de encuesta están consignadas en cuadros y figuras con su respectivo comentario, muy bien ordenadas que ordenan el aporte de la aplicación de los cuestionarios con preguntas cerradas y del programa spss.

– **Conclusiones**

Esta investigación consigna conclusiones que guardan relación lógica con el problema, el objetivo y la hipótesis planteada, siendo muy importante las conclusiones a las que se ha llegado.

-- **Recomendaciones**

Las recomendaciones consignadas tienen asidero con la realidad sobre la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo en la comisaría Condevilla Señor.

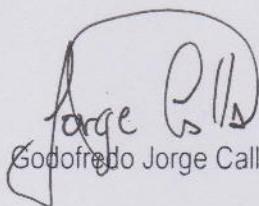
**Fuentes de información**

Hay un orden en las fuentes bibliográficas y cumple con la técnica APA.

**CONCLUSIÓN**

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente en el **aspecto metodológico** considero que el bachiller RYDER LORENZO VALVERDE ATANACIO ha realizado la tesis conforme las exigencias establecidas por la Facultad para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Godofredo Jorge Calla Colana

Asesor Metodológico

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado, a mi familia, por su comprensión y apoyo incondicional.

Ryder Lorenzo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco por su contribución para la realización de la tesis a:

Dios, sobre todas las cosas por protegerme y guiarme por el camino correcto de la sabiduría y el bien.

A mi madre, hermana, por su apoyo incondicional, motivación constante por ser ejemplo para superarme.

El autor.

## **RECONOCIMIENTO**

Mi profundo reconocimiento, a mis docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad Alas Peruanas.

El Autor

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	I
AGRADECIMIENTO .....	II
RECONOCIMIENTO .....	III
ÍNDICE .....	IV
RESUMEN .....	VII
ABSTRACT .....	VIII
INTRODUCCIÓN .....	IX
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>14</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	14
1.2. Delimitación de la investigación .....	17
1.2.1. Delimitación Social .....	17
1.2.2. Delimitación Espacial .....	18
1.2.3. Delimitación Temporal .....	18
1.2.4. Delimitación Conceptual .....	18
1.3. Problema de la Investigación .....	20
1.3.1. Problema general .....	20
1.3.2. Problemas específicos .....	20
1.4. Objetivo de la Investigación.....	21
1.4.1. Objetivo general .....	21
1.4.2. Objetivos específicos .....	21
1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación .....	22
1.5.1. Hipótesis general .....	22
1.5.2. Hipótesis específicas .....	22
1.5.3. Variables: (Operacionalización de las Variables) .....	23
1.6. Metodología de la Investigación .....	24
1.6.1. Tipo y Nivel de investigación .....	24
1.6.1.1. Tipo de investigación .....	24
1.6.1.2. Nivel de investigación .....	24
1.6.2. Método y Diseño de la investigación .....	25
1.6.2.1. Método de la investigación .....	25
1.6.2.2. Diseño de la investigación .....	26
1.6.3. Población y Muestra de la investigación .....	27
1.6.3.1. Población .....	27

1.6.3.2. Muestra	28
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	29
1.6.4.1. Técnicas	29
1.6.4.2. Instrumentos de recolección de datos	29
1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	30
1.6.5.1. Justificación	30
1.6.5.2. Importancia	36
1.6.5.3. Limitaciones	36
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>38</b>
2.1. Antecedentes de estudio de investigación	38
2.2. Bases Legales	60
2.2.1. Base legal internacional	60
2.2.2. Base legal nacional	62
2.3. Bases Teóricas	64
2.3.1. Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	64
2.3.1.1. Mantener el orden público	69
2.3.1.1.1. Hacer que se respete la ley de la comunidad	70
2.3.1.1.2. Controlar el tránsito	72
2.3.1.2.1. Hacer cumplir las normas de tránsito	72
2.3.1.3. Seguridad ciudadana	73
2.3.1.3.1. Hacer cumplir la ley contra la delincuencia	74
2.3.2. Seguridad y Salud en el Trabajo	76
2.3.2.1. El riesgo en el lugar de trabajo	84
2.3.2.1.1. En las zonas de tránsito vehicular	87
2.3.2.1.2. En las zonas de conflicto social	94
2.3.2.1.3. En ambientes de exposición directa a tóxicos	98
2.3.2.1.4. En las instalaciones policiales	108
2.3.2.1.5. En los espacios de descanso en el trabajo	110
2.3.2.2. El riesgo en función del trabajo	112
2.3.2.2.1. En labores de prevención	114
2.3.2.2.2. En el horario y turno de trabajo	116
2.3.2.2.3. En la formación e instrucción	121
2.3.2.2.4. En las terceras personas no policiales	124
2.3.2.2.5. En la salud mental	127

1.3.2.3. Seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú	143
2.3.2.3.1. La obligatoriedad de aplicación de la seguridad y salud en el trabajo de la policía	149
2.3.2.3.2 En la libertad de expresión	155
2.3.2.3.3 En la sindicalización y la huelga	164
2.4. Definición de términos básicos	189
2.4.1. Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	189
2.4.2. Seguridad y Salud en el Trabajo	194
<b>CAPÍTULO III ANÁLISIS PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS</b>	
	198
3.1. Análisis de tablas y gráficos	199
3.2. Discusión de resultados	209
3.3. CONCLUSIONES	214
3.4. RECOMENDACIONES	215
3.5. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	216
<b>ANEXOS</b>	232
Anexo: 1. Matriz de consistencia	233
Anexo: 2. Instrumentos	234
Cuestionario Variable 1. Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	234
Cuestionario Variable 2. Seguridad y Salud en el Trabajo	235
Anexo: 3. Anteproyecto de ley	236

## RESUMEN

La presente titula: *Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo en la Región Policial Lima Perú 2018*; buscó Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Región Policial Lima, Perú 2018. Se realizó bajo el enfoque cuantitativo, referente al tipo fue básica, el nivel fue descriptivo correlacional, el diseño corresponde al no experimental, transversal. La técnica fue la encuesta y como instrumentos, dos cuestionarios sobre la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, respecto a la muestra fueron 62 policías. Siendo la conclusión entre otras: Se estableció que existe una relación significativa entre la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018, tal como se corrobora a través de la prueba estadística de correlación Rho de Spearman igual a 0,969; que quiere decir que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio.

Palabras claves:

Funcionarios en hacer cumplir la ley; seguridad y salud en el trabajo; orden; seguridad ciudadana, riesgo.

## **ABSTRACT**

The present title: *Work of the officials responsible for enforcing the law and occupational health and safety in the Lima Peru Police Region 2018*; sought to determine the relationship between the work of law enforcement officials and occupational safety and health, in the Lima Police Region, Peru 2018. It was carried out under the quantitative approach, a reference the type was basic, the level was descriptive correlational, the design corresponds to the non-experimental, transversal. The technique was the survey and as instruments, two questionnaires on the work of law enforcement officials and occupational safety and health, regarding the sample were 62 police officers. The conclusion being among others: It was established that there is a significant relationship between the work of law enforcement officials and occupational safety and health, at the Condevilla Señor Police Station, in San Martín de Porres, Lima Peru 2018, as corroborated by the statistical test of correlation Rho de Spearman equal to 0.969; This means that there is a high positive correlation between the study variables.

Keywords:

Officials in enforcing the law; occupational safety and health; order; Citizen security, risk

## INTRODUCCIÓN

Cuidar la seguridad y la salud de quienes nos protegen, también es cuidar nuestra seguridad y salud.

El tema de la presente tesis es “La labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo”. Está referido al trabajo que realizan la Policía Nacional, con los riesgos a la seguridad y su salud en la realización de su trabajo. Determinados estos en el trabajador de Policía Nacional dentro de su entorno laboral, y en cuyo entorno también se encuentran personas no policiales como son la sociedad y los militares.

Las razones por las que he realizado el presente trabajo son: Por la falta de implementación en el trabajo de la Policía Nacional del Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo. Porque el trabajo policial tiene efectos directos en la salud del policía que repercute directamente en la sociedad con un servicio deficiente. La investigación está pensada en la labor del policía en su seguridad y salud en el trabajo, como las obligaciones que tiene todo empleador en garantizarlo y hacerlos productivos es decir en servicios eficientes, para quienes demandan la seguridad ciudadana siendo estos terceros la sociedad en donde va recaer el servicio policial, de este modo influyendo en el bienestar general. La tesis cuenta con los siguientes capítulos:

En el capítulo I. El planteamiento del problema, se desarrolla en la problemática de la inaplicación de la seguridad y salud en el trabajo en la policía, que ha sido materia de sanción impuesto a España por el Tribunal de Justicia Europeo. En Francia la policía estaba en abandono con locales insalubres, equipamiento y patrullero en mal estado, constantes convulsiones sociales, la carga laboral ha llevado al suicidio de policías, otras comunidades también reportaron problemas de violencia contra la policía, y el uso excesivo de la fuerza, y actos de racismo, bajos salarios y trato discriminatorio y diferenciado a la policía, excesivas horas de trabajo, estrés, alimentos de mala calidad, y con similar problema desde el ámbito internacional en el Perú, la inseguridad social ha ido en aumento, por la violencia, delincuencia, la carga laboral ante una sociedad violenta, expuestos a contaminaciones, las relaciones sociolaborales no son óptimas, no tienen libertad de expresión ante medios de comunicación salvo autorización de su comando, esta restricción al derecho fundamental es atentatorio para la

transparencia y la lucha contra la corrupción y la delincuencia dentro de la institución policial, del mismo modo no tienen libertad sindical, importante para que la policía pueda defender sus intereses profesionales, los derechos laborales, para finalizar en el 2016 corría la expectativa de una nueva huelga policial.

Continuando, en el mismo capítulo pasé a delimitar la investigación que se realizó a los agentes encargados en hacer cumplir la ley, quienes estaban de servicio en constante relación con la comunidad por motivos laborales, en la Comisaría Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, de la Provincia y Región Lima Perú, el tiempo que me llevó realizar la tesis es desde el 01 de junio de 2018 hasta el 25 de enero de 2020, cuyos términos a tener en cuenta son trabajo, labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, mantener el orden, controlar el tránsito, seguridad ciudadana, seguridad y salud en el trabajo, riesgo, lugar de trabajo.

El problema de la investigación me llevó a una pregunta general ¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018? y éstas presentaban problemas específicos, que conducían a las preguntas; 1.¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?; 2.¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018? y 3.¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y Seguridad y Salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?. En los siguientes se tiene el objetivo general, Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018. Siguiendo las preguntas enumerados en el mismo sentido van los objetivos específicos; 1.Determinar la relación que existe, entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

2.Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018. 3.Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y Seguridad y Salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018. en efecto la hipótesis general y las hipótesis específicas, como respuesta al problema y objetivo general, al problema y objetivo específico dan como resultado que existe una relación significativa.

El tipo de investigación; según el enfoque es cuantitativo, y según el propósito es básica, el nivel es correlacional, el método es deductivo, siguiendo los pasos de la observación del problema, el diseño no experimental, transversal, para la investigación se cuenta con una población total de 90 Policías, de las cuales se extrae una muestra de 62 Policías, la técnica de investigación es la encuesta, el instrumento de la recolección de datos es el cuestionario.

La justificación de la investigación, sirve como base para un proyecto normativo específico, en seguridad y salud en el trabajo de la Policía Nacional.

Es importante “La labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo”, porque todo trabajador tiene derecho a un trabajo digno que no atente contra su salud; es importante porque garantiza un trabajo productivo, eficaz y eficiente, al minimizar los riesgos a la salud psíquica, físico, porque de tras de él trabajador Policía está su familia, frente a ello su trabajo para con la sociedad.

Las limitaciones de la investigación, La policía nacional realiza múltiples actividades las cuales han sido superados por el investigador, en estudios sobre los riesgos relacionados con la función y el ambiente laboral y los múltiples efectos negativos a la salud y al servicio policial, y a la seguridad ciudadana.

En el capítulo II Marco teórico, se han desarrollado los antecedentes de la investigación, en las cuales se hace referencia a diversos autores sobre el tema, libros tesis, revistas, artículos entre otros. Así mismo se desarrolla las bases legales; Internacionales y Nacionales: Resolución. Numero 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2005. La Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el

Trabajo, La Constitución Política del Perú de 1993. El Decreto Legislativo N°1267 Ley de la Policía Nacional del Perú y el Manual de Derechos Humanos aplicados a la función policial. La ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783. entre otros. En cuanto a las bases teóricas, se desarrolla: La labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley; en: Mantener el orden público; haciendo que se respete la ley de la comunidad. Controlar el tránsito; haciendo que se cumpla las normas de tránsito. En seguridad ciudadana; haciendo cumplir la ley contra la delincuencia. Además, se aborda: La seguridad y salud en el trabajo. Los riesgos en el lugar de trabajo; en las zonas de tránsito vehicular, y de conflicto social, en ambientes de exposición directa a tóxicos, en instalaciones policiales, en espacios de descanso en el trabajo. El riesgo en función del trabajo; en las labores de prevención, en los horarios y turnos de trabajo, en la formación e instrucción, en las personas no policiales, en la salud mental. Seguridad y salud laboral en la Constitución política del Perú; La obligatoriedad en aplicar la seguridad y salud en el trabajo de la policía, en la libertad de expresión, en la sindicalización y la huelga. Culminado el desarrollo de los temas se procedió a la definición de términos básicos de cada variable.

En el capítulo III Análisis procesamiento e interpretación de datos, Se analiza e interpreta las tablas y gráficos; con respecto a la variable Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, de 62 policías; En mantener el orden público 49 policías que representa al 79,0%. En controlar el tránsito: 51, que representa al 82,3%. En seguridad ciudadana: 51, que representa al 82,3%. se concluye que la mayoría de la muestra afirman que es imprescindible, para alcanzar una sociedad justa; pese a los riesgos que corre el personal a cargo. Con respecto a la variable Seguridad y Salud en el Trabajo de 62 policías: El riesgo en el lugar de trabajo: 48, que representa al 77,4%. El riesgo en función del trabajo: 50, que representa al 80,6%. Nos lleva a concluir que la mayoría de la muestra afirma que es evidente los riesgos mencionados, para los efectivos de la Policía Nacional, por los peligros que implica el cumplimiento de sus labores, Seguridad y Salud laboral en la Constitución Política del Perú: 51, que representa al 82,3%. Nos lleva a concluir que la mayoría de la muestra manifiesta que es imprescindible la seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú, por los peligros que implica el cumplimiento de las labores de Policía.

La prueba de Hipótesis se realizó a través de los cuestionarios y el programa SPSS 24 se obtuvo los siguientes datos como coeficientes: Respecto de la Hipótesis General en la tabla N°.7 de las variables Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y Seguridad y Salud en el Trabajo, se obtiene un valor de Rho de Spearman =0,969; lo que indica que existe una correlación positiva alta. Con respecto de la Hipótesis Específica, de la variable seguridad y salud en el trabajo; En la tabla N°.8, El riesgo en el lugar de trabajo, se obtiene un valor de Rho de Spearman =0,953. En la tabla N°.9, Riesgo en función del trabajo, se obtiene un valor de Rho de Spearman =0,965. En la tabla N°.10, Seguridad y Salud Laboral en la Constitución Política del Perú, se obtiene un valor de Rho de Spearman =0,933. Cabe señalar que las pruebas de hipótesis, líneas arriba indican que existe una correlación positiva alta. Se discute los resultados, y se concluye que existe una relación significativa y se recomienda canalizar el anteproyecto de ley anexo.

Por último, están las fuentes bibliográficas de la investigación ordenados alfabéticamente, seguidos de anexos: 1. Matriz de consistencia, 2. Instrumentos de la investigación, 3. Anteproyecto de ley.

## CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En el mundo uno de las labores de mayor riesgo a la salud, es de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, así como se describe.

**España**, el Tribunal de Justicia Europeo, emitió falló declarando que el reino de España ha incumplido con las obligaciones en promover la seguridad y salud en el trabajo, por lo que respecta al personal no civil de las administraciones públicas (Diario Oficial de la Unión Europea, 2006).

**Francia**, La blues de la Policía Francesa, un informe elaborado por el senado francés, da a conocer la falta de recursos materiales, equipamiento, locales insalubres, patrullas con sirenas rotas, armas obsoletas, actos de violencia social, y terrorismo; la tasa de suicidios de 36% mayor que en la media nacional además el informe señala que los policías han trabajado 21,82 millones de horas suplementarias y por las que no han sido indemnizados (Radio Francia Internacional, 2018). El Confidencial, la policía en Francia, vive una autentica crisis. La penuria, de contar con 60 balas al año para hacer prácticas de tiro, La familia policial francesa se ha manifestado por la desconsideración laboral (Luis, 2018). **Estados Unidos**, (Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 1998) Jeremy Brown. (...) “las actividades que encierran un mayor riesgo de provocar agresiones a los agentes de policía: en primer lugar, se situaban el arresto y control de personas

sospechosas; en segundo lugar, los atracos, y, en tercer lugar, las disputas domésticas” (pág. 95.11). Según el reporte, los policías en, Hollywood, Estados Unidos, disparan primero luego preguntan, además cita al diario The Washington Post, donde reportan 987 personas que fueron asesinadas por la policía en el año 2017 y en octubre del 2018 más de 750 personas perdieron la vida a manos de la policía (Marcelo, 2018). El Departamento de la Policía de Chicago, ha archivado miles de casos de la violencia realizada entre 2005 y 2015 por sus agentes y ha revelado que un 90% de casos correspondía a la gente de color. (HispanTV, 2018) **En México**, (Marcos, 2018) El titular de la Comisión Nacional de Seguridad Mexicana añadió, que los bajos salarios y escasas prestaciones que tienen policías son parte de los factores que originan la violencia (...) el trato diferenciado y discriminatorio en la Constitución (...) permite la aplicación retroactiva de la ley en perjuicio de dichos operadores, para ser removidos del cargo, y quienes aun si comprueban judicialmente que fueron injustamente removidos, no les permite reincorporarse al servicio. (Aguascalientes, AGS., 2017, pág. 6) Los policías mexicanos “laboran en promedio 65.4 horas a la semana. Los policías y agentes de tránsito ganan en promedio a nivel nacional 31.3 pesos por hora trabajada. **En Costa Rica**, la policía costarricense amenaza con irse a huelga. La Policía alega, que están laborando en condiciones inhumanas y recibiendo alimentación de mala calidad, y en algunos casos hasta dañada, que duermen en el suelo, en hacinamiento, y que tienen preocupación porque están recibiendo radiación solar sin la debida protección, conforme a las leyes de Salud, poniéndolos en riesgo de cáncer de piel (Radio Ya, 2018). La Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados. A los Oficiales de Policía, se les obliga a laborar 12 horas continuas, no se les paga como jornada extraordinaria las cuatro horas siguientes a las primeras 8 horas laboradas, sin remuneración extra que resarza dicho daño (físico, emocional, desarraigo familiar, económico, etc.) (Catalina & Castro, 2018). **Nicaragua**, (Francisco Javier, 2017) hacen una reflexión sobre la seguridad y salud laboral del policía, después de la muerte de dos jóvenes policías, el 26 de enero de 2017 en “circunstancia extraordinaria imprevisible” por una acción criminal, en el barrio San Luis. Con respecto al caso nos da entender la falta de preparación

expresando que “los daños humanos en el inesperado escenario, mostraron una actuación improvisada y errática”. **Panamá.** (Alvarado, 2017) La Policía, no tienen tecnologías científicas, y que el trabajo por turnos y tareas atentan contra su salud. Según el columnista: Me cuentan los policías que esta situación es insostenible y que muchos deciden abandonar la institución debido a lo agotador del trabajo y al trato que por presión reciben de sus superiores y que usan policías en su día libre para brindar seguridad, limitando así el descanso obligatorio que tiene todo trabajador en este país, alegan que nadie puede subsistir trabajando siete días a la semana durante todo un año. **Uruguay,** (Camarota & Pardiñas, 2015, pág. 36) La salud del policía, condiciones generales, nos dice; la sobrecarga de trabajo, estrés, trabajo con insuficiencia y precariedad, escaso nivel de capacitación, accidente laboral de tránsito y armas de fuego, la falta de higiene en las dependencias de trabajo, uso de productos tóxicos, resfríos, y estas con las enfermedades están relacionado con las condiciones propias de su actividad laboral, en clara mención a la ausencia laboral por causa médica de la policía uruguaya. **Colombia,** “Art. 2° ámbito de aplicación y cobertura: la presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, (...); a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado (...), quienes deben implementar” (Estandares Minimos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Para empleadores y contratantes, 2017). En el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales colombiano. En el **Perú,** (Perú 21, 2016) “En Lima hay 01 policía por cada 1200 habitantes”. (La República, 2018) Un suboficial de policía denuncia a capitán por maltrato psicológico. Por otro lado, durante semanas había una expectativa de huelga de la Policía Nacional, debido a la prohibición de prestar servicio privado en sus días de descanso y la supuesta eliminación del régimen 24 x 24 el 26 de enero de 2016 se pone en análisis, el Expediente N°.008-2005-PI/TC. define a la huelga como un derecho que no es absoluto. Sobre ello, el Tribunal Constitucional explica que se trata de un derecho regulable, el cual se ejerce cuando se hace efectiva la armonía con los demás derechos. (La Ley, 2016)

Como he sabido la policía, está expuesta a ambientes sin protección (ruido, vibraciones, radiaciones solares, químicas) usan implementos no acordes al clima, expuestos con ello a la carga física de trabajo, sufren accidentes de tránsito, agresiones físicas, psicosociales, estrés.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación Social**

La presente investigación se realizó a los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley en el Perú (Personal de la Policía Nacional del Perú), quienes cumplen la labor de prevenir, restablecer el orden público y garantizar el orden interno. en estrecha relación con la comunidad, para el cumplimiento de sus leyes, dando protección a las personas y seguridad al patrimonio público y privado.

En ese sentido los (Naciones Unidas Derechos Humanos, 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990) estableció:

(...). Considerando que la labor de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, constituye un servicio social de gran importancia y, en consecuencia, es preciso mantener y, siempre que sea necesario, mejorar las condiciones de trabajo y la situación de estos funcionarios,

Considerando que la amenaza a la vida y a la seguridad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley debe considerarse como una amenaza a la estabilidad de toda la sociedad,

Considerando que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley desempeñan un papel fundamental en la protección del derecho a la vida, la libertad y la seguridad de las personas, tal como se garantiza en la Declaración Universal de Derechos Humanos y se reafirma en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (...).

### **1.2.2. Delimitación Espacial**

La presente investigación se ha realizado en la Región Policial Lima, Perú, como se describe en los correspondientes:

En la Comisaría Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, de la Provincia y Región Lima Perú 2018.

### **1.2.3. Delimitación Temporal**

La presente investigación se realizó durante un año, 7 meses y 25 días. Se da inició el 1 de junio de 2018 y culmina el 25 de enero de 2020.

### **1.2.4. Delimitación Conceptual**

Para la investigación se tendrá en cuenta, los principales temas las cuales normas nacionales e internacionales conceptualizan, como renombrados autores en algunos temas que son los siguientes:

Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la Ley, El termino labor está referido al trabajo que realizan los funcionarios encargados en hacer cumplir la Ley, esta denominación hace referencia “Artículo 1º (...). a. (...) a todos los agentes de la ley (...) que ejercen funciones de Policía (...) facultades de arresto y detención. (...)” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1979). En concordancia con la ONU (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) establece: “Capítulo III. Labor policial en la sociedad. La labor policial es cumplida por la Policía Nacional (...) consiste en la labor policial de servir a la sociedad y proteger a los ciudadanos” (pág. 15). El uso de la fuerza policial (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) establece: “Es el medio (...) diferentes niveles usa el personal de la Policía (...) marco de la ley, para lograr el control de una situación que constituye una amenaza (...), el orden público, la integridad o la vida de las personas” (pág. 51). Con respecto a funciones específicas en hacer cumplir la ley. (Rubio Correa, 1999) afirma: “Orden Público, es una situación de paz y tranquilidad social, regulada por el derecho y garantizado por el estado, (...)” (pág. 334 ).

Controlar el tránsito, es facultad de la policía del a comisaria (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017) establece: “Artículo 240° 9) Controlar el cumplimiento de la legislación de tránsito (...)” (pág. 107). En controlar (Reglamento Nacional de Tránsito, 2018). “Artículo 2.- Definiciones (...) Tránsito: Conjunto de desplazamientos de personas, vehículos y animales por las vías terrestres de uso público - Circulación” (pág. 10). La legislación establece como función de la policía la seguridad ciudadana. (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016) “Artículo 24° Comisarías (...). Desarrolla la labor de prevención, orden, seguridad e investigación; mantiene una estrecha relación con la comunidad, Gobiernos Locales y Regionales, con quienes promueve (...) la seguridad ciudadana, coadyuvando al desarrollo económico y social de la jurisdicción” (pág. 606858 a 606859). En tal sentido se puede definir que la Seguridad Ciudadana es una labor integrada del estado, entre la Policía Nacional, las personas que integran la comunidad y los gobiernos de dicha comunidad, para prevenir la comisión de faltas y delitos o en el incumplimiento de la ley ponerlo a derecho para que se haga justicia.

La Seguridad y Salud en el Trabajo, Según Paredes Espinoza Brucy, como se citó en (Del Campo Gaytán, 2014) “La seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de normas y procedimientos técnicos. (...)” (pág. 8). Así mismo en otras líneas. (Del Campo Gaytán, 2014) “La SST (...) anticipación, (...) de los riesgos derivados del lugar de trabajo (...) pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, (...) posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general” (pág. 7). El otro termino a tener en cuenta es: “Riesgo Laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor (...) peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión. Lugar de trabajo: Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan (..) o adonde tienen que acudir para desarrollarlo” (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019). La exposición directa a tóxicos en el trabajo. (Manual de Derechos Humanos

Aplicados a la Función Policial, 2018) “El gas lacrimógeno es un compuesto químico que hace que los ojos se irriten y lagrimeen. (...) agente de control antidisturbios o gas lacrimógeno implica un producto químico lacrimógeno escogido por su baja toxicidad y por no ser letal” (pág. 39). La “Salud: Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, (...). Seguridad: Son (...) acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales (...)” (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019). Son todos estos términos en sus dimensiones conceptuales y de sentido que se van a relacionar en las labores que desarrolla la Policía Nacional.

Para el desarrollo de la investigación se tuvo que recurrir a las siguientes fuentes de información: Libros, Tesis, norma Constitucional, leyes y reglamentos nacionales, Tratados internacionales, organismos de Derechos Humanos, organismo internacional de trabajo, sentencia del Tribunal Constitucional Peruano, y Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, Artículos, Manual, videos, Diccionarios, páginas web públicas y privados de información jurídica y medios de comunicación.

### **1.3. Problema de la Investigación**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?

2. ¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?

3. ¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y Seguridad y Salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?

#### **1.4. Objetivo de la Investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación que existe, entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

2. Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

3. Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y Seguridad y Salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

## **1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2019.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

1. Existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

2. Existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

3. Existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y Seguridad y Salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

### 1.5.3. Variables: (Operacionalización de las Variables)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítem	
Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley Y Seguridad y Salud en el Trabajo	Es el trabajo que realizan los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, de garantizar, mantener, controlar, restablecer el orden público y la seguridad ciudadana, labor que implica un riesgo permanente, que atenta la salud y la seguridad física, psíquica o la pérdida de la vida, esta situación afecta el rendimiento en el trabajo, con efectos negativos en la sociedad y su familia.	Son facultades y obligaciones de los policías en espacios específicos donde los agentes de la ley cumplen con su trabajo, haciendo uso de equipos y materiales tóxicos, permitidos, que ponen en riesgoso su salud, sin la debida implementación de las normas de seguridad y salud laboral, las cuales omitidas no garantizan que la policía realice con eficiencia su trabajo.	Mantener el orden Público.	Determina la labor de: • Hacer que se respete la ley de la comunidad.  • Hacer cumplir las normas de tránsito.  • Hacer cumplir la ley contra la delincuencia.	• Nominal	6	
			Controlar el tránsito.		• Nominal	6	
			Seguridad ciudadana.		• Nominal	6	
			El riesgo en el lugar de trabajo.	Determinar los riesgos: • En zona de tránsito vehicular. • En zona de conflicto social. • En ambientes de exposición directa a tóxicos. • En las Instalaciones policiales. • En los espacios de descanso en el trabajo.	• Nominal	6	
			El riesgo en función del trabajo.				Determinar los riesgos: • En labores de Prevención. • En el Horario y turno de trabajo. • En la formación e instrucción. • En las personas no policiales. • En la Salud mental.
			Seguridad y Salud Laboral en la Constitución Política del Perú.				
				• Nominal	6		

## 1.6. Metodología de la Investigación

En este capítulo se sigue las reglas de los metodólogos. (Behar Rivero, 2008) refiere que: “Contiene la descripción y argumentación de las principales decisiones metodológicas adoptadas según el tema de investigación y las posibilidades del investigador. (...)” (pág. 34). La cual se sigue líneas abajo.

### 1.6.1. Tipo y Nivel de investigación

El enfoque es cuantitativo, de tipo básica y el nivel correlacional.

#### 1.6.1.1. Tipo de investigación

Es cuantitativo porque (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004) Según: “**Enfoque Cuantitativo:** toma como centro de su proceso de investigación a las mediciones numéricas, utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación.(...) medibles o cuantificables” (págs. 10-11). Los problemas que plantea la investigación son reales, objetiva, posible, contrastar la veracidad de las hipótesis previamente planteado, mediante un análisis estadístico.

**Es básica** según el propósito. (J. Muntané Relat, 2010) “La investigación Básica: Se denomina investigación teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. (...)” (pág. 221).

#### 1.6.1.2. Nivel de investigación

Según el nivel de profundidad la investigación es **correlacional**, porque la finalidad es determinar la relación en la investigación. (Arias, 2012) refiere:

b) Investigación correlacional: Su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante

pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. (pág. 25)

### 1.6.2. Método y Diseño de la investigación

Es el camino que conduce a esta investigación. (Behar Rivero, 2008) refiere: “(...). El método para la obtención del conocimiento denominado científico es un procedimiento riguroso, de orden lógico, cuyo propósito es demostrar el valor de la verdad de ciertos enunciados. (...): meth, que significa meta y, odos, que significa vía. (...)” (pág. 34). La vía que conduce a la meta de la investigación, requiere de diseño. (Hernández Sampieri, 2014) como citó: “(...). El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema (Wentz, 2014; McLaren, 2014; Creswell, 2013a, Hernández-Sampieri et al, 2013 y Kalaian, 2008)” (pág. 128). Por lo tanto, la vía requiere de estrategias procedimentales para llegar a la meta.

#### 1.6.2.1. Método de la investigación

El método de la investigación es **Deductivo**, (Hernández Sampieri, 2014) porque: “El enfoque cuantitativo utiliza la lógica o razonamiento deductivo” (pág. 19). En ese sentido el problema de la investigación parte de la generalidad hasta llegar a la particularidad. (Behar Rivero, 2008) Afirma: “Método lógico deductivo. Mediante este método se aplican los principios descubiertos a casos particulares a partir de la vinculación de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble:” (pág. 39) y estos son (Behar Rivero, 2008) “a. Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. (...)” (pág. 39). Un ejemplo para el caso sería; si un policía sufre de estrés laboral es un caso particular de la salud y seguridad en el trabajo. (Behar Rivero, 2008) “b. También sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos” (pág.

39). Si sabemos medir la relación del trabajo con la seguridad y salud laboral, podremos entonces medir la relación de la seguridad y salud laboral en el trabajo policial.

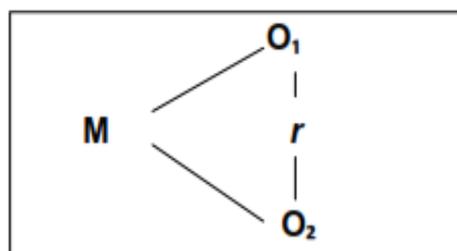
**Observación.** es la vía en la presente investigación para llegar al objetivo, para poder interpretar medir y cuantificar los instrumentos analizando, relacionando, sistematizando los datos obtenidos. (Galán Amador, 2013) afirma: “La observación sistemática: (...) Se aplica en situaciones (...) ya establecidas, de manera que las categorías de observación ya están codificadas, implicando la observación sistemática (...). La ventaja de este tipo de observación es que se atiende a objetivos concretos”.

#### 1.6.2.2. Diseño de la investigación

Como citó (Niño Rojas, 2011) en: “(...) Cerda (2000) afirma que, la expresión diseño de investigación sirve para designar el esbozo, esquema, prototipo, modelo o estructura que indica el conjunto de decisiones, pasos, fases y actividades para realizar en el curso de una investigación” (pág. 53). El diseño según (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004) es: “La investigación no experimental es la que no manipula deliberadamente las variables a estudiar.” (pág. 27). Por otro lado (Hernández Sampieri, 2014) como citó: “(...) .Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, 2009b)” (pág. 152).

**No experimental**, porque no se manipulan las variables; la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, y se procede con el método de la observación basado en la realidad, tal como está.

Siguiendo los criterios de la clasificación de (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004) que afirma: “Investigación transversal. Recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (pág. 27). El diseño de la investigación es **Transversal**, porque los datos analizados son de la observación de la Variable 1. Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y de la Variable 2. Seguridad y Salud en el trabajo, obtenidos en un solo momento, y dados estos se analizó la incidencia y la interrelación de la variable V1. y V2. por ser estas consecuencias propias de la laboral que realizan,



**M** = muestra = no experimental

**O** = observación

**1 y 2** = variables correlacionales (funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y Salud en el trabajo)

**r** = Grado de relación que existe entre los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y Salud en el trabajo.

### 1.6.3. Población y Muestra de la investigación

#### 1.6.3.1. Población

Según (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004) afirma que: “Por población o universo definimos la totalidad de elementos o individuos que poseen la característica que estamos estudiando. (...). La población no siempre es posible estudiarla por lo tanto es necesario determinar la muestra a estudiar” (pág. 90). La página web del (Ministerio del Interior

del Perú, 2016) Refiere: “la Región Policial Lima, está constituido por zonas de operatividad policial, las cuales son zona de operatividad; Lima Este, Lima Sur, Lima Centro y Lima Norte, las cuales cada uno cuentan con comisarias”. La población de la investigación pertenece a Lima norte, y es el personal policial de la Comisaria Condevilla Señor, en el distrito de San Martín de Porres, Lima, Perú, siendo la población total de 90 funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, que se encuentran cumpliendo labores como personal de la Policía Nacional del Perú.

#### 1.6.3.2. Muestra

Según (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004) el: “Concepto de muestra: Es cualquier subconjunto de la población que se realiza para estudiar las características en la totalidad de la población, partiendo de una fracción de la población” (pág. 90). Para la presente investigación la muestra se extrae de la población descrito líneas arriba, a los que cumplen labores de personal Policía Nacional del Perú, en la en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú, en el año 2019 se le toma como muestra a 62 personal policial, para el proceso de investigación. (Hernández Sampieri, 2014) refiere: “Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (pág. 173). La investigación por el tipo de muestra es **no probabilística**, (Hernández Sampieri, 2014) como cito refiere: “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Johnson, 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia, 2008b)” (pág. 176).

#### **1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Para corroborar la veracidad de la hipótesis es necesario las técnicas e instrumentos que permitan responder las preguntas formulados.

##### **1.6.4.1. Técnicas**

La técnica de investigación (Arias, 2012) refiere que: “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (pág. 67).

Esta forma particular de obtener datos según (Behar Rivero, 2008) es:

**La encuesta**, (...). las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio (...). La información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera. (...). (Behar Rivero, 2008)

En ese sentido la Encuesta de la presente investigación se realizó en el año 2019 la cual estuvo dirigido a los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, que laboran en la Comisaría Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, de la Provincia y Región Lima Perú.

##### **1.6.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Según (Arias, 2012) “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (pág. 68). El tipo de instrumento de datos para la presente investigación es el cuestionario. Como citó (Hernández Sampieri, 2014) refiere: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009)” (pág. 217).

Siguiendo las referencias líneas arriba, el instrumento para la presente investigación es: **Cuestionario**, la cual está conformado por 18 preguntas para cada variable las haciendo un total de 36 preguntas por escrito en papel para contestar sobre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la Seguridad y Salud en el Trabajo. El tipo de pregunta contiene alternativas de respuesta limitado por ser preguntas cerrados, dicotómicas con dos alternativas de respuesta.

Los criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos; han sido sometidos a la observación de dos expertos, quienes emitieron a su juicio la validez.

El análisis de juicio de expertos otorgó el promedio de 90% de valoración, por lo que se concluyó que el instrumento es aplicable para la muestra. Además, se utilizó la prueba nominal que incluían todos los ítems.

Los criterios de confiabilidad, La recolección de datos se generó después de haber realizado los trámites administrativos ante la coordinación de grados y títulos académicos de la Escuela Académica Profesional de Derecho de la universidad Alas Peruanas, para luego proceder con la aceptación de la solicitud dirigido al jefe de la delegación policial, de la Comisaria Condevilla Señor, a quienes se le aplicó el instrumento.

## **1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación**

### **1.6.5.1. Justificación**

**Conveniencia.** La investigación es conveniente para que se reflexione y considere legislar sobre seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, para que un digno trabajo maximice el servicio policial, haciéndolo productivo, es decir para un servicio de calidad y eficiente.

**Social.** Lo trascendental para la sociedad es que se minimizaría o desaparecería la inseguridad ciudadana, sus demandas serían atendidas con celeridad, habría una labor eficiente, al respecto me atrevo a decir, que es lógico que un policía saludable, física y mentalmente trabaje bien a comparación de los policías que se encuentran física o mentalmente mal, estos por consecuencias del trabajo que realizan. Los que se beneficiarían: el Policía Nacional, su familia, y la sociedad. El modo que haría posible es la implementación de la seguridad y salud en el trabajo de los policías, y la supervisión de otro ente no policial para que se cumpla. El alcance es general de bienestar común; general por que la labor policial tiene competencia a nivel nacional, porque la labor de la policía es por mandato constitucional, y responde a las necesidades de la sociedad.

**Teórica.** De acuerdo con (Guidou, 2012) en el Capítulo 2 el aumento de la violencia contra la policía. Refiere: que, muchos de nosotros contemplamos la violencia contra la policía como haciendo una regla de excepción, a comparación con cualquier organización donde la violencia en el trabajo se tomaría de otra forma. En un estudio realizado y plasmados en el libro *Malaise dans la Police* (Guidou, 2012) En violencia verbal, física. "(...) los que afectan a la integridad psíquica, (...) lenguaje y actitud. (...). Son los insultos, humillaciones y amenazas, (...) para desafiar y provocar a la policía frente a su impotencia ante la ausencia de pruebas o persecución penal" (pág. 41). en Esa misma línea un estudio realizado ante el aumento de la violencia (Guidou, 2012) refiere que: "(...), los policías se ven obligados a (...) hipervigilancia constante y sistemática, con consecuencias sobre la psique y la salud son evidentes: latido del corazón rápido y tensión, bola de esófago, sudoración, temblores, irritabilidad, crisis de

ansiedad, pesadillas, (...), etc.” (pág. 45). Así mismo con la violencia física se afectan (Guidou, 2012) refiere:

(...), la integridad corporal diversos en su naturaleza y en su gravedad: escupir, tirar piedras u otros objetos, ataques con cuchillos o armas punzón (porra, muleta, martillo ...), y los ataques con armas de fuego, la pistola "simple" a las armas de guerra (rifle, Kalashnikov, granadas, gases lacrimógenos, etc.). Vehículos, automóviles o motocicletas, también se utilizan regularmente como armas, los conductores más vacilantes para subvertir deliberadamente la policía. (pág. 42)

En prevención de riesgos psicosociales, en su investigación (Nestea, 2016) realizó un análisis de la teoría de autodeterminación y sensemaking (la producción de los sentidos) realizados conduce a un estado de bienestar, y su frustración conduce a la infelicidad en el trabajo.

Refiriéndose a la investigación del sentido, en la teoría sensemaking, como se citó a Frankl (1963), en (Nestea, 2016) “(...), es una de las necesidades vitales del ser humano. El proceso por el cual tiene sentido trabajar constituido por extensión un recurso clave en la preservación de la salud laboral y la prevención de las patologías psicosociales (hobfoll, 2001)” (pág. 287).

Espinoza Brucy, como citó (Del Campo Gaytán, 2014) quien afirma: “La seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de normas y procedimientos técnicos en una organización institucional que busca garantizar la seguridad y salud del trabajador y de los terceros en la institución. (...)” (pág. 8).

En la conclusión del estrés en la policía (García Castro, 2015) refiere que a menudo olvidados, la necesidad de prestar apoyo a los auxiliares en referencia a la policía, por ser ellos también víctimas.

La investigación contribuirá, a la aplicación e implementación de la Seguridad y Salud en el trabajo en la Policía Nacional y para que se considere una regulación específica de Seguridad y Salud en el Trabajo en los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, en el Perú.

**Práctica.** De acuerdo con los objetivos de la investigación, los resultados de la investigación, contribuirán a generar conciencia en el empleador (el Estado), en la sociedad (para el respeto a la autoridad, sin discriminación ni odio a la labor policial), en él Policía (brindar servicio eficiente), en los legisladores (para que se considere una ley específica en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Policía), aquí considero un ejemplo a seguir, España el “Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía” (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 10 de abril de 2018, pág. 635). Con este ejemplo vemos que es posible legislar, la cual corresponde al Estado implementarlo.

Con los resultados de la investigación se tendrá también la posibilidad de proponer normar constitucionalmente la seguridad y salud en el trabajo, y proponer cambios en los derechos sindicales y de huelga en la Policía Nacional, Además proponer derogar el artículo 11°; de la ley N°.30714 ley que regula el Régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

**Metodológica.** Para lograr los objetivos de la tesis, se recurre al empleo de la técnica de investigación encuesta, el instrumento de investigación es cuestionario la cual se procesa en software de office y aplicación de análisis de datos, para medir la relación de la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y La seguridad y salud en el trabajo. Con ello se pretende conocer el grado de relación de las variables 1 y 2; y el grado de relación de la variable 1 con las dimensiones de la variable 2; siendo éstas: Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en el lugar de trabajo. El riesgo en función del trabajo. Seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú. Los resultados de la investigación se apoyan en técnicas validas en el medio (Hernández Sampieri, 2014) que “(...)se utilizan en encuesta de todo tipo(…)” (pág. 217).

**Legal.** La constitución, política no tiene un artículo donde haga referencia a la seguridad y salud en el trabajo, pero, para dar vida a la seguridad y salud en el trabajo se tuvieron que interpretarse extensivamente los artículos constitucionales:

Art. 7° El derecho a la salud. (...). Art. 9° La política de salud. (...). Art. 23° (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...). Art. 59° El Rol Económico del Estado (...). El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

Los artículos constitucionales interpretados extensivamente y la Comunidad Andina, de la cual el Perú es miembro, obliga a los estados miembros:

Artículo 2.- Las normas previstas en el presente instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Para tal fin: los Países Miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores. (Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004, pág. 10)

Con la Decisión N°.584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. y su reglamento con Resolución N°.957 del, dan vida a la Ley N°.29783 Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°.005-2012-TR, la cual es de aplicación general.

La ley N°29783 en el “Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; (...) trabajadores (...) de la Policía Nacional del Perú, (...)” (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019). Tienen como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, con anticipación a los posibles peligros a la salud.

### **1.6.5.2. Importancia**

Es importante (Naciones Unidas Derechos Humanos, 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990) porque: “(...) la labor de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley constituye un servicio social de gran importancia y, en consecuencia, es preciso mantener y, siempre que sea necesario, mejorar las condiciones de trabajo (...)”. En tal sentido es necesario la implementación de una ley específica en seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, además es importante que se vuelva a considerar la incorporación en la Constitución Política del Perú, las normas de seguridad y salud laboral en el trabajo, porque la labor de la Policía Nacional frente a los terceros que se encuentran en el lugar de trabajo de la Policía Nacional, es la sociedad, por lo tanto esto implicaría la difusión a la generalidad de la población, para su educación en seguridad y salud en el trabajo, lo trascendental con la sociedad estaría en la concientización y respeto a la labor de la policía, óptimamente relevante en las buenas relaciones de la sociedad con el trabajo de la Policía Nacional.

Es importante, porque es fundamental el trabajo de la Policía Nacional, para el establecimiento del estado de derecho, que garantiza el cumplimiento de las normas para el bienestar común.

### **1.6.5.3. Limitaciones**

La investigación presentaba limitaciones de estudio, en seguridad y salud en el trabajo; en la labor de la policía en la lucha contra la delincuencia, en la labor que realizan los policiales en el uso de gases tóxicos, la labor de la policía en hacer cumplir la ley de tránsito, la labor de la Policía en ambientes de frío y calor, con la influencia del clima, la labor de la policía en mantener el orden controlando

manifestaciones, haciendo el uso de sus implementos e uniformes de reglamentado, La labor policial y las relaciones sociolaborales y sociales, también en limitaciones de estudios en Seguridad y Salud en el Trabajo de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley en Lima Perú y en América Latina por el escaso tratamiento del tema, también presenta limitaciones por falta de estudios en temas específicos como; la ineficiencia de la labor policial y la violencia contra la mujer y al grupo familiar, por causas a la salud en el trabajo, el estrés y los posibles problemas psicológicos relacionados con el trabajo, demás presentaba limitaciones en estudio del derecho; a la libertad de expresión por trabajar como policía, a la exclusión del derecho a la huelga y sindicato, y el trabajo policial y las personas no policiales en el lugar de su trabajo.

Cabe advertir que todas estas limitaciones fueron superadas por el investigador.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de estudio de investigación**

Para el desarrollo del presente trabajo se ha tenido que recurrir a diversas materias tales como: libros, tesis, artículos, periódicos, página Web oficiales a nivel local e internacional entre otros, de ellos, por relacionarse con el tema, o con una de las variables de estudio he dispuesto contar con los siguientes antecedentes:

El texto en francés, *Malaise dans la police*, traducido al español se titula *Malestar de la policía*, en el capítulo 2 *L'augmentation des actes de violence à l'encontre des forces de l'ordre*, traducido al español es, *El aumento de la violencia contra la policía*. (Guidou, 2012) refiere que, muchos de nosotros contemplamos la violencia contra la policía como haciendo una regla de excepción, a comparación con cualquier organización donde la violencia en el trabajo se tomaría de otra forma, por otro lado nos dice que el acto de violencia tiene una definición subjetiva, porque para algunos puede ser y para otros no puede ser violencia, en tal sentido la interacción social, policía y ciudadano será juzgado diferente frente a la interacción social de otros ciudadanos, por ejemplo la agresividad en la entonación verbal de un ciudadano hacia un policía no se estiman como violencia, en estas mismas líneas en cuanto a lo subjetivo de la violencia menciona que

no puede ser reducido en un acto o una palabra específica, tampoco como una lista exhaustiva de conductas o situaciones, sino que se encuentra en un lugar específico para la interacción, haciendo referencia al contexto y a la costumbre a la familiaridad con la violencia, en este sentido aclara que la violencia por lo que es objeto, no es un acto, sino un sentimiento es decir lo que siento violenta como tal, en alusión para definir la violencia por su naturaleza del acto o situación es inadecuado, dado que la descripción objetiva no puede cubrir la realidad de la experiencia individual, líneas más abajo el autor hace mención a la violencia física y psicológica que sufre diariamente la policía en el desempeño de sus funciones, poniendo como ejemplo los golpes e insultos que ponen en riesgo su integridad corporal tales como; escupir, lanzar piedras, ataques con cuchillo, armas de fuego, así sucesivamente llegando hasta hacer uso de vehículos, automóviles o motocicletas en contra de la policía, ante este aumento de violencia la policía se vio obligado a adoptar una posición de hipervigilancia constante y sistemática, con consecuencias sobre la psique y la salud que son evidentes: ante el latido del corazón rápido y tensión, sudoración, temblores, irritabilidad, crisis de ansiedad, pesadillas, insomnio, trastornos del apetito, trastornos del tracto digestivo, etc.

La autora hace una crítica, porque los riesgos y la violencia dentro del entorno laboral de la Policía Nacional pasa a ser omitido como protección legal en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando hace mención de la contemplación de la sociedad y el Estado, al dar un trato diferenciado con respecto a otras entidades. En cuanto a definiciones de la violencia de acto y subjetiva, para la prevención cobra mayor importancia la definición de violencia subjetiva, que es la conducta dolosa, pero con razonamiento criminológico, que permitiría llegar al problema de la violencia interiorizada en la persona o en la sociedad, que no necesariamente es objetivado como conductas sujeto a sanción de acuerdo a ley, pero importante en el momento para determinar la integridad psíquica, física. Otro a lo que refiere la autora es la hipervigilancia policial ante el aumento de la violencia, es un riesgo a la salud en el trabajo. De lo descrito en el texto cabe señalar que, la realidad descrita no es ajeno a nuestra realidad de la policía nacional.

El trabajo de la policía tiene riesgos para la salud como de todo trabajador., traducido es, El sufrimiento moral en el trabajo, determinado en el lugar de trabajo, en francés *La souffrance morale au travail* (Thitphrachanh, 2015) en la conclusión de su tesis, refiere a la situación de los empleados, en el pasado y presente contando con informes de los medios que son previstos por el legislador y de las instituciones que pueden actuar en el campo del sufrimiento moral, para hacer frente a los sufrimientos psicológicos, tiene como objetivo no solo hacer un atestado sino hacer una propuesta para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y lograr su bienestar, con el derecho de ser reparado el daño psicológico, mediante un proceso legal en prevención de riesgos, integrando al proceso jurídico los procesos de calidad la Organización Internacional de Normalización (ISO) de este modo aporta al derecho, una nueva técnica jurídica basado en la representación lógica de la ley, como una tabla de verdad en diagrama gráfico o diagrama de flujo, la cual permitiría captar la esencia de un artículo de la ley, por ejemplo: los proceso y los procedimientos legales, procedimientos en prevención de riesgos; estimación, evaluación el diagrama facilita hacer un diagnóstico rápido en caso si hubiera problema de aplicación de la ley, por ejemplo, en la prevención de riesgo laboral; primaria, secundaria, terciaria, la mayoría es recurrente primero en el uso de la prevención terciaria antes de la prevención primaria, además por la confusión que se puede hacer entre estrés y trastorno de estrés postraumático o la ansiedad y la ansiedad generalizada, estos últimos. susceptibles a ser medido científicamente con estetoscopio, telómero. El sufrimiento moral en el trabajo es un trastorno causado en el trabajo, por la organización o por la relación de la mano de obra, estos interesan a varios dominios de competencia, entre ellos los trastornos psicológicos y de aplicación en el derecho, entre las dificultades importantes a tener en cuenta es la comprensión de la ley, el acceso a la justicia.

Teniendo en cuenta la complejidad de la valoración subjetiva del daño moral el autor de la tesis en las conclusiones ha propuesto soluciones que pueden ser aplicables a los entes que tienen una relación laboral, para este caso a la Policía Nacional del Perú, que cuyos agentes están expuestos a riesgos

permanentes que podrían afectar la salud mental, con ello su rendimiento óptimo en el ámbito laboral, privado y familiar.

En la conclusión de su tesis, la prevención de los riesgos psicosociales, (Nestea, 2016) hace un análisis por las teorías de autodeterminación y sensemaking (la producción de los sentidos) en términos generales, la motivación prosocial, estos en tres momentos; primero promover la prevención de la salud, segundo las barreras a la prevención de la salud, tercero saber que la satisfacción de estas necesidades conduce a un estado de bienestar y su frustración conduce a la infelicidad en el trabajo, así ha demostrado la importancia de la utilización de la teoría sensemaking en la salud, y el vínculo con la teoría de la autodeterminación, que es la teoría de la motivación, de las necesidades de autonomía, de afiliación y competencia con relación del bienestar y malestar en el trabajo según las diversas condiciones de trabajo, obtuvo como resultado, la indigencia en las instituciones, mucho recelo de los empleados en cuanto se introdujo el único documento como herramienta requerido por ley para evaluar los riesgos psicosociales, en consecuencia, haciéndolo de estas puramente instrumental hasta su abandono.

Dichas conclusiones describen realidades de la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, cuando hace referencia a la indigencia de la institución en seguridad y salud en el trabajo de la policía, si bien existe ley general, seguridad y salud en el trabajo (SST), hecho más a medida de las entidades privadas, y personas civiles, cuya actividad laboral no es lo mismo que de un militar o un policía en actividad, he aquí el problema para la policía nacional en seguridad y salud, donde se hace instrumental y deviene en abandono por falta de implementación y norma constitucional y regulación específico en seguridad y salud laboral en la policía nacional.

En cuanto a la producción de los sentidos (sensemaking) refiere:

Selon frankl (1963) la recherche du sens est l'un des besoins vitaux de l'être humain. Le processus par lequel se fabrique le sens au travail constitue par extension une ressource clé dans la préservation de la

santé au travail et la prévention des pathologies psychosociales (hobfoll, 2001). (Nestea, 2016, pág. 287)

Traducidos refiere: según Frankl (1963), la investigación del sentido es una de las necesidades vitales del ser humano. El proceso por el cual tiene sentido trabajar constituido por extensión un recurso clave en la preservación de la salud laboral y la prevención de las patologías psicosociales.

En cuanto a las necesidades básicas:

Autonomía (Nestea, 2016) “L’autonomie renvoie au sentiment d’agir avec liberté en fonction de ses valeurs et selon ses choix pendant une activité” (pág. 244). Traducido al español nos dice que, “La autonomía se refiere al sentimiento de actuar con libertad de sus valores y según sus escogencias durante una actividad”. De esta afirmación relacionándolo con la actividad que realiza la policía cobra importancia en contraste con la realidad en el cumplimiento de su deber que es hacer cumplir la ley, en cuyas decisiones que va elegir en el momento de hacer uso de la fuerza, tendrá un razonamiento sensato que lo motiva, que es la solidaridad, cuidar la vida, estos valores están por encima que actuar de acuerdo a las instrucciones de un superior y contrario sensu estar conscientes de los valores del agente hace a las instrucciones como propias.

La afiliación, el autor, cita y define que: “L’affiliation renvoie au sentiment d’appartenance à un groupe, au lien social, au besoin d’aimer et d’être aimé (Baumeister et Leary, 1995)”. (Nestea, 2016, pág. 244) Traducido en español nos dice que “La afiliación se refiere al sentimiento de pertenencia a un grupo, en vínculo social, en necesidad de amar y de ser querido” (Nestea, 2016, pág. 244). Está definición con respecto a la labor de la policía nacional, la cual no le es ajena, por que pertenecen a una entidad establecido por normas que lo vinculan con la sociedad, es un grupo organizado, donde su lema es dios, patria y ley, de este modo el policía interioriza su vocación de servicio que es amar a su profesión, y por su puesto hay necesidad de que sea correspondido por la sociedad.

La competencia, (Nestea, 2016) refiere: “La compétence renvoie au sentiment d’être efficient dans l’interaction avec l’environnement” (pág. 244). Traducido nos dice que, la competencia se refiere a la sensación de ser eficiente en la interacción con el medio ambiente. Al relacionar la labor del policía en el lugar de trabajo es decir en interacción con el medio ambiente, el lugar influye bastante en la eficiencia en el trabajo, dado a los riesgos a la salud, que bien pueden ser minimizado y evitables, un ejemplo claro es el caso de la policía de tránsito o de policías que van de comisión de servicio.

Sobre; la autonomía, la afiliación, la competencia, él autor refiere que: “La frustration de ces trois besoins peut déboucher sur un sentiment de résignation acquise et/ou un état d’amotivation (Deci et Ryan, 2000)” (Nestea, 2016, pág. 245). Traducidos nos dice, la frustración de estas tres necesidades puede conducir a una sensación de resignación adquirida y/o estado de desmotivación.

La gestión de la seguridad y salud en la laboral de la policía nacional, optimizaría su trabajo. (Salvador, 2014) afirma:

La eficacia de una organización policial depende de que ésta sea capaz de estructurar un grupo exclusivo de recursos, recursos activados bajo el amparo de los métodos organizativos y de gestión que desenvuelvan, lo que le otorgará una sucesión de talentos determinados. (pág. 151)

Como he sabido, la calidad hace la diferencia en cuanto a cantidad se trata, y no se trata que sólo esté centrado en lo material, sino en la capacidad humana de producir con eficiencia en la realización de su trabajo con la satisfacción del empleador y de quienes lo perciben, pero contrario sensu a calidad, sería centrado en lo material o no centrado en lo material ni en la capacidad humana, por ejemplo; el dotar de un arma nueva a un policía sin una preparación previa para su uso y mantenimiento, o entregarle un documento con instrucciones de procedimiento policial u otro, que devendrían en hoja de papel escrito.

La policía local en la gestión de calidad, (...), ha progresado desde una visión externa que acentúa la exigencia de descubrir su emplazamiento en el sector de la seguridad pública, (...), postergando a segundo plano el estudio del ámbito interno de la organización policial – táctica o estrategia. (Salvador, 2014, pág. 142)

Cabe resaltar que las demandas en la actualidad para el funcionario policial, es en poner orden al desorden, ante el incremento de la delincuencia han puesto en descubierto las deficiencias que tienen para cumplir con su objetivo. Siendo muy importante que la Policía Nacional, como institución se reorganice primero en gestión de calidad que implica la salud y la seguridad en el trabajo, para luego dar respuestas eficientes a las demandas de la sociedad.

En la conclusión general del marco teórico de su tesis. (Concepción, 2015) afirma:

(...), sigue siendo la Prevención de Riesgos Psicosociales la que, con mayor frecuencia, se interesa por las emociones desde el ámbito organizacional y utiliza términos como: estrés, burnout o trauma que perpetúan una perspectiva negativa de lo emocional, relacionada con lo patológico. (...). El estudio de la emoción en el trabajo policial, reconoce las existencias de “Reglas de Manifestación” derivadas de la doble función de control de la delincuencia y servicio a los ciudadanos. Sin embargo, se deben incluir otras derivadas, por ejemplo: de la estructura jerárquica de sus organizaciones, de la obediencia debida, del secreto profesional, de la necesidad de discreción en circunstancias peligrosas o de la necesidad de adaptarse a una nueva identidad. En la función policial se vienen destacando dos aspectos emotivos muy diferentes: la violencia de la que son objeto los agentes o el hecho de ser testigos de sufrimiento de otras personas, siendo preciso desglosar estos aspectos e incluir otros. Considerar, por ejemplo, el riesgo físico, el uso de armas, la exposición a ofensas personales y a gestos hostiles, la exposición a víctimas vivas, la exposición a cadáveres y restos orgánicos, el riesgo

de manipulación, el deber de compartir un estilo de vida y/o una proximidad extrema a delitos moralmente repugnante o extremadamente violentos, el tener que permanecer pasivos ante prácticas moralmente aversivas que resultan legales y/o aceptadas culturalmente en otros países y la adopción de una falsa identidad. (pág. 111)

Es evidente los altos riesgos en perjuicio de la salud en la labor que realizan los policías nacionales, quienes, por vocación de servicio a la comunidad con respaldo constitucional realizan dicho trabajo, con los riesgos presentes, físicos y psicológicos, en la relación laboral con la sociedad, de cara a la violencia expuestos a los riesgos del ambiente y de sus equipos y de los agentes químicos otras veces hasta tolerando insultos. Cabe señalar que lo descrito merma la salud de un ser humano, porque somos seres con capacidad múltiple de sentir, percibir, cuyo efecto negativo en su trabajo sería improductivo y devendría la policial en ineficiencia, por consecuencias a su salud propios del trabajo que realiza.

El trabajo de la policía es un empleo seguro, ante los riesgos a la salud presente es inseguro para el funcionario encargado hacer cumplir la ley, ser policía al respecto (Chavez, 2014) en su tesis afirma:

En Latinoamérica, el centro de estudios sociales de Chile, realizó un estudio sobre biografía de jóvenes policías en Argentina, el trabajo se centra en análisis de relatos de jóvenes policías de la Provincia de Buenos Aires, realizada por Bover y Chaves (2011), relatan sus relaciones con familiares, amigos y parejas, hablan de la seguridad del trabajo y la inseguridad de ser policía, como enfrentan los miedos. De esta manera llegaron a la conclusión de que trabajar de o ser policía, es una elección singular, porque el sujeto se incorpora a una institución que ha representado históricamente el vínculo represivo del Estado con sus ciudadanos, y fundamentalmente contra los jóvenes. El ingreso a la policía, produce una serie de cambios en las biografías de los/as jóvenes, no solo en el plano emocional y afectivo, sino en los modos de narrar la propia historia. La ruptura, los cambios y/o las

transformaciones en la persona y su vida cotidiana adoptan diversas formas en los relatos. Llegando a mostrar la dificultad de procesar los cambios que se presentan por parte de su familia, pareja y amigos, o las soluciones simbólicas encontradas por éstos para seguir manteniendo espacios de inclusión, pertenencia y contención. Los cambios producen una sensación de incertidumbre y temor, quizás siempre, pero en estas biografías se ha podido singularizar la emergencia del miedo en torno a tres cuestiones, que no son lineales, y que permiten complejizar el análisis del binomio seguridad/inseguridad, bajo la paradoja de que, al apostar por un puesto de trabajo seguro, aquello los enfrentará a situaciones de inseguridad de su propia vida. (pág. 49)

Dejar la vida civil para ser policía y pertenecer a una institución del estado, al servicio de la comunidad en la protección de las personas, esto significa un cambio en la vida personal por razones de trabajo, más aún cuando están mentalizados que se es policía las 24 horas del día, e idealizado como su himno lo dice: “(...), presto a servir, listo a morir por el Perú. (...)” la (Policia Nacional del Perú, 2016).

Aquí podríamos deducir que es una clara evidencia del alto riesgo a la salud y la pérdida de la vida que implica trabajar como policía, muy diferente al riesgo laboral que se puede presentar en una entidad privada que se reduce a un entorno pequeño, a un horario y establecido en un lugar determinado de una localidad y con fiscalización laboral.

En cuanto a los riesgos presentes a la policía de tránsito, específicamente a las brigadas motorizadas, en la conclusión de su trabajo (Pérez, 2014) refiere que el diagnóstico realizado a la situación actual arrojó resultados negativos, en la gestión de seguridad, higiene y ambiente, en la policía motorizada, infiriendo en lo siguiente: la utilización de motos pesadas, la exposición al medio ambiente variable, esto en cuanto a temperatura y condiciones climáticas durante el día, la tarde, la noche y servicios especiales. En este contexto se presenta a los factores de riesgos más frecuentes tales como: la sobrecarga de horario, los ritmos de ejecución de

trabajo, el tiempo en el vehículo motorizado, monotonía, la falta de dotación y mantenimiento adecuado del equipo de trabajo (vehículos, motos, uniformes, botas, cascos, lentes entre otros), la falta de chequeo médico rutinario según sus actividades laborales, ante el factor de riesgo planteado, este incide en el factor de riesgo a las enfermedades ocupacionales de la policía motorizada, tales como: lumbagos, dificultad respiratoria, hipertensión arterial, dolor muscular, hernia discal, problema visual y auditivo entre otros, estas enfermedades devendrían en el incremento de reposo de los funcionarios afectados, cuya productividad traducido en operatividad de los policías se verían afectados así en conclusión indica que la prevención de los riesgos debe integrarse en la institución policial.

Clasificación de los factores de riesgo laboral, como los accidentes en trabajo y las enfermedades profesionales, en resumen (Alvares Heredia, Faizal Geagea, & Valderrama, 2010) refiere:

Factor de riesgo; Físico. Tipo de riesgo; ruido vibraciones, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes (rayos x), radiaciones no ionizantes (soldadura). Enfermedades; sordera profesional, hipotermia, cáncer por radiación.

Factor de riesgo; Químico. Tipo de riesgo; material particulado gases y vapores, humos metálicos, líquidos (químicos), Enfermedades; Problemas pulmonares.

Factor de riesgo; Biológicos, Tipo de riesgo; virus, bacterias, hongos, parásitos. Enfermedades; Infecciones, Micosis, Sustancias inyectadas por animales o producidas por plantas.

Factor de riesgo; Ergonómicos. Tipo de riesgo; posturas inadecuadas, sobreesfuerzo físico, diseño del puesto de trabajo. Enfermedades; túnel del carpo, lumbalgia, pinzamientos discales, deformaciones óseas.

Factor de riesgo, Psicosociales. Tipo de riesgo; trabajo monótono, trabajo bajo presión, jornada laboral extensa. Enfermedades; estrés laboral, malas relaciones personales, insomnio, aumento de accidentes.

Factor de riesgo Eléctricos. Tipo de riesgo, alta tensión baja tensión, electricidad estática. Enfermedades, quemaduras. (...).

Factor de riesgo; Locativos. Tipo de riesgo; superficies de trabajo, sistemas de almacenamiento, organización del área, estructuras, instalaciones, espacio de trabajo. Enfermedades; olores desagradables, acumulación de basuras. (pág. 10)

Los factores de riesgos mencionados por Álvarez Heredia, tendrían asidero en la labor de la policía nacional, considerando para ello lo extenso y diverso de la geografía peruana, en ellos los centros de atención al público, comisarías, y de concentración policial como las comandancias, los equipos e uniformes con que cuentan para realizar sus trabajos, y la relación con la sociedad, la intervención y el trato al presunto delincuente, todo lo relatado hace que los factores convergen de riesgo mayor en la salud laboral en el trabajo de la policía nacional.

Para la identificación de los riesgos psicosociales en la Policía Nacional, en la conclusión de su tesis (Del Pozo, 2016) afirma: que es necesario mediante una perspectiva de campo conocer las causas que influyen en la desmotivación de la policía nacional la cual deviene en deficiente servicio policial, considerándolo parcialmente. Mencionando a la motivación como factor importante para el logro del éxito y de sus objetivos, dado a la exposición de riesgos psicosociales que están los oficiales que pueden afectar su vida personal y social, donde las encuestas realizadas demuestran que más del 50% ha tenido incidencia en efectos negativos tales como: se enoja con facilidad, descarga su frustración con los hijos, padece de disgusto, generalmente se encuentra enfadado, siempre se queja, presenta irritabilidad, es inestable emocionalmente, el trabajo ha sido causante del divorcio, se deprime con facilidad, entre los índices más altos están; 74% padece de estrés, 77% consume bebidas alcohólicas, 83% se muestra agresivo. Pero a pesar de los efectos negativos, muestran un nivel de compromiso con el siguiente índice; 73% se encuentra motivado en la realización de su trabajo, 63% logra desahogarse con personas cercanas, el

59% se sienten personas realizadas. Lo descrito evidencia que los riesgos psicosociales tienen efectos negativos en el rendimiento laboral.

Según la conclusión en la tesis de (Terán Andrade, 2017) refiere al estudio conceptual y normativo de la salud mental de la policía nacional del Ecuador, teniendo como objetivo proponer lineamientos de políticas sobre lo estudiado, donde muestra, nivel de estrés laboral y el sufrimiento mental, identificando el desarrollo en los ambientes; físico, social y emocional, con los siguientes actores; Estado, sociedad civil, y profesionales de la salud, afirmando que internacionalmente está reconocido la protección de la salud mental en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en informes de relatores especiales, informes temáticos, y en Ecuador por sus normas internas y la constitución, al ser un derecho humano nos dice que tiene los siguientes principios: interdependencia, progresividad, no discriminación e indivisibilidad, que tienen características de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. Señalando que el Derecho a la salud mental está relacionado con los derechos a la alimentación, la nutrición, la vivienda, al agua potable, a condiciones sanitarias adecuadas, condiciones de trabajo seguras y sanas y un medio ambiente sano, lo que le da una doble condición a garantizar, tales como; la necesidad de la garantía de otros derechos para poder garantizar el derecho a la salud, y líneas más abajo hace mención al estudio realizado a un grupo focal, donde pudo identificar las causas principales del estrés en la Policía Nacional del Ecuador, estas son; la distancia familiar, la falta de vivienda fiscal, la carga horaria laboral y las relaciones entre los servidores policiales.

El trabajo de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, es una de las profesiones con mayor riesgo de sufrir estrés en el trabajo, según el artículo El estrés Policial:

El catedrático de Psicología Cognitiva y del Trabajo de la Universidad de Maastricht, Fred Zijlstra, dirigió un estudio de investigación de

ámbito europeo en el que, durante más de tres años (diciembre de 2002 a febrero de 2006), se analizó el impacto del estrés en el absentismo laboral en varios países europeos. Los resultados de dicho proyecto, denominado “Stress Impact”, señalan como profesiones de “alto riesgo” en el padecimiento del estrés (...) policía. (García Castro, 2015, pág. 15)

Según cuenta, un poco de historia, (García Castro, 2015) afirma: “(...) muchas de las actividades a las que deben enfrentarse en su quehacer diario, como los comportamientos agresivos o violentos propios de los sectores delincuenciales en los que el agente de policía debe moverse con asiduidad, (...)” (pág. 16).

En cuanto a las consecuencias demoledoras (García Castro, 2015) refiere que, en el ámbito policial, el tratamiento de los ciudadanos con problemas y las demandas una respuesta eficaz, no siempre es posible de alcanzar, esto puede conducir a fuentes de estrés negativo, el sentimiento de no poder ayudar, consecuencia que está relacionado con el “burnout” o síndrome de estar quemado en el trabajo, que puede llevar al agente a un estado de agotamiento físico, insomnio, ansiedad, desánimo, abuso de alcohol, actitudes negativas, sarcásticas, cínicas y poco colaboradoras, conflictos interpersonales en el ámbito laboral y familiar, estimado según un estudio realizado por Price y Spence en el año 1994.

A menudo olvidados (García Castro, 2015) concluye la necesidad de prestar apoyo a los auxiliares en referencia a la policía, por ser ellos también víctimas, aunque no reconocidos. Dado las consecuencias en trabajar en ambientes complejos, como es las tareas de prestar auxilio, los auxiliares varios años después presentaron estrés post traumático.

Así (García Castro, 2015) afirma que:

Muchos de los profesionales que han participado en tareas de ayuda a las víctimas de grandes catástrofes, desastres o calamidades públicas (terremotos, inundaciones, grandes atentados terroristas,

accidentes aéreos o ferroviaria, citan como especialmente traumática la visión de los cuerpos sin vida de bebés y de niños, el olor a cuerpos quemados, el sonido de los teléfonos móviles de las víctimas, la muerte de un damnificado tras un rescate prolongado, el fallecimiento de un compañero en las labores de salvamento. La intervención en este tipo de eventos es, en cualquier caso, una de las actividades que mayor impacto emocional puede producir en cualquier trabajador, y que está relacionada de forma directa con la comunidad y con el padecimiento de unos intensos niveles de estrés y ansiedad. (...)  
(pág. 20)

La reacción del agente policial ante el peligro, es también por instinto natural de salvaguardar su vida ante el peligro. (García Alonso, 2012) “Los diversos estudios sobre la agresividad sostienen la existencia del instinto de lucha o huida ante una agresión como algo normal e inherente a todo animal, incluido el hombre” (pág. 107). En las mismas líneas de sus conclusiones finales (García Alonso, 2012) refiere; que la reacción de la policía, ante el peligro inminente para su vida e integridad física, es inmediata y súbita, programado filogenéticamente, que es la de destruir o eliminar inmediatamente la fuente de la amenaza, esta reacción esta denominado como el estrés de combate, la cual conlleva a reacciones fisiológicas y psicológicas que invaden al policía, provocando deterioro en el proceso cognitivo, pasando por la pérdida temporal de memoria, habilidades motoras, sensoriales, además el estrés de supervivencia que provoca un sistema de ataque o lucha mediante el uso incontrolado de la fuerza física, sumados a esto el sesgo de expectativa y negatividad, provoca la ansiedad de enfrentamiento, lo que conlleva al policía en interpretar negativamente de forma amenazante a eventos, que pudieran parecer ambiguos para un tribunal.

Ante los efectos adversos del trabajo a la salud, las consecuencias que son propios a los riesgos que se está expuesto tiene a afectar al policía. “Pues a tenor del presente informe (...), parece ilógico pedir al policía en confrontaciones agresivas donde corra peligro su vida o su integridad física

que actué de una manera idealista e irreal” (García Alonso, 2012, pág. 108). No obstante, no se debería dejar de pasar por desapercibido, el accionar policial o simplemente limitarnos a juzgar, cuando también es víctima a su salud derivados del trabajo ejercido, propios del riesgo laboral en la Policía Nacional, por ello cabe la necesidad de una sociedad consciente y un Estado responsable, para la administración de una justicia a la salud laboral.

No es por justificar un comportamiento de total reproche social, sino para separar conductas evitables de los inevitables, como son comportamientos producto de la experiencia negativa vivida, que influyen en la conducta humana que de ser exteriorizada podría llamarse desproporcional, como podría ser de un agente policial al respecto. (García Alonso, 2012) afirma: “(...) No es que ellos quieran hacerlo, es que ellos no pueden evitarlo pues es parte de la idiosincrasia del ser humano, no siendo justo exigir un comportamiento que biológica, psicológica, fisiológica y neuralmente era imposible de evitar” (pág. 109). Cabe reflexionar que hay circunstancias que podrían atenuar la responsabilidad de un agente policial.

Sería interesante como ya se ha dicho, para dictar una sentencia más ajustada a la realidad, que los tribunales en caso de uso de armas de fuego, recurrieran a peritos instructores de tiro policial que pudieran orientar a la judicatura sobre la correcta actuación en el uso de armas de fuego. (García Alonso, 2012, pág. 109)

Aquí implicaría que el juzgador debería conocer la legislación y el reglamento, como el procedimiento de los agentes encargados en hacer cumplir la ley, de acuerdo a los derechos humanos para el uso de la fuerza, sumados a ello la experiencia vivida por él Policía Nacional en su trabajo.

Así también es deseable que los tribunales y fiscales soliciten contar con informes forenses que constaten la situación física, psicológica y emocional que el agente policial vivió en el caso concreto de la intervención que se trate, lo que seguramente pueda dar lugar a muchas explicaciones sobre actuaciones que en principio pueden parecer exageradas. (García Alonso, 2012, pág. 110)

Es sumamente relevante que los juzgadores contaran con un historial de la vida policial, los exámenes psicológicos periódicos, y contar con los peritos adecuados para que lo expliquen científicamente, si pudo ser evitable o no una conducta desproporcionada.

Siguiendo desde la página 110 en las mismas líneas hasta finalizar la conclusión. (García Alonso, 2012) refiere que la diferencia de las ventajas del objetivo de un delincuente, frente al objetivo de la policía, hay una clara diferencia en ventaja del delincuente porque de ante mano sabe que el objetivo del policía no es quitarle la vida, a diferencia él policía desconoce las intenciones contra él, sólo sabiendo que los delincuentes están dispuestos de utilizar cualquier medio para obtener su objetivo delictivo. Así de este modo el delincuente cuenta con iniciativa para delinquir, mientras él policía debe ajustarse a la misma en cada momento, de este modo se hace evidente la existencia en la policía el temor generalizado en hacer uso de la fuerza. En la valoración si es racional o no proporcional en el uso de la fuerza, la policía cuenta con poco tiempo, milésimas de segundo para decidir correctamente, lo que en su momento caso amerite deberá y podrá ser justificado ante los tribunales, mientras que los juzgadores en los tribunales les tomaran días, meses, años para poder decidir y resolver un caso donde interviene él policía, la ventaja será desproporcional al valorar la reacción de una situación vivida entre el juicio de lo vivido por él policía, a estos se suma la carga emocional de lo psicosocial, llegando a ser evidente el modo de pensar y juzgar al policía como si fuera un robot.

Al respecto del informe solicitaron, su lectura y opinión o una orientación sobre posibles errores, al Sr, Aval de Carlos Belmonte, quién tiene la trayectoria profesional como: director del Instituto de Neurociencias de Alicante, catedrático de fisiología de la Facultad de Medicina, en 2009 Premio Nacional de Medicina, y presidente de la Organización Internacional de Investigación sobre el Cerebro. Belmonte (Como se citó en García Alonso, 2012) esta fue su respuesta:

Estimado amigo.

Muchas gracias por su carta y el informe, que he leído con mucho interés. (...) Sin duda el entrenamiento puede preparar para que alguna de esas respuestas automáticas sea más eficiente, pero difícilmente puede conseguir que pasen a ser resultado de un proceso de evaluación consciente. Los milisegundos que transcurren entre la reacción automática y el análisis consciente muy posiblemente son los que determinan en muchos casos que el resultado sea la supervivencia o la muerte y la naturaleza nos ha dotado con el sistema más eficiente posible para supervivir. (...). (págs. 114 -115)

Según Arias y Jiménez (Como se citó en Valladares Leyva, 2017) el estudio a policías, docentes y enfermeras, realizado en la ciudad de Arequipa Perú, sobre el síndrome de Burnout, afirmando:

(...). En la dimensión agotamiento emocional los policías presentan el 80,42% nivel severo, en la despersonalización 44,06% un nivel moderado y en realización personal el 57,24% un nivel leve. Por otro lado, en el caso de los docentes en la dimensión agotamiento emocional 55% presenta un nivel leve, en la dimensión despersonalización, y el 52% presenta un nivel severo y en la dimensión realización personal el 66% presentan un nivel severo. (págs. 13 - 14)

Cabe resaltar que el índice más severo de Burnout, en el estudio realizado es para resaltar los porcentajes más altos y negativos perjudiciales a la salud es de la policía nacional, quedando de este modo la evidencia como consecuencia de la labor que desempeña la policía sin la seguridad y salud en el trabajo, ante la necesidad se hace presente la ausencia de la prevención a los riesgos laborales.

En la conclusión de su tesis (Sulca Zavala, 2015) refiere:

Que el personal policial refiere que el impacto motivacional es moderado en cuanto al proceso operativo sobre la efectividad de su labor,

contrario sensu considerando que los procesos administrativos son insuficientes para la atención al público que concurre a la comisaria, porque los equipos, la infraestructura no son considerados seguros por no contar con la acreditación de Defensa Civil, esto es de impacto negativo para la labor policial, además hace referencia a la corrupción dentro de las instituciones, de que no son tomados en cuenta para planificar diseñar y menos a opinar sobre cómo mejorar la seguridad, de que no perciben a la institución policial como un ente al servicio del estado, sino al servicio de políticos que gobiernan, los policías consideran que el factor motivacional es de nivel de efectividad bajo, por contar con escasos recursos logísticos, poco personal para la realización de su trabajo, de no contar con personal capacitado para la investigación policial, en cuanto a la relación sociolaboral con los jefes y compañeros existe; con los jefes una relación jerárquica y vertical, con pocas posibilidades para aportar soluciones, en cuanto a sus compañeros existe un exceso de celo profesional dando lugar a pugnas internas como parte de un deficiente plan de ascenso, a ello se le adiciona las condiciones de trabajo como son; los diferentes estilos de mandos de los comisarios, los horarios nocturnos, los horarios de refrigerio, inadecuado clima laboral, los jefes son muy condescendientes permisivos cuando es de imponer sanciones administrativas al personal que infringe la disciplina policial, conductas que generan la impunidad y desmotiva al investigador para alcanzar la efectividad, dado que su honestidad, lealtad y abnegación no son considerados, y que los jefes no muestran ningún interés para revertir esta situación negativa, la falta de incidir en la estructura curricular los valores humanos de vocación para que no caigan en corrupción y hacerlo frente, ante ello la ausencia de los gobiernos de turno en atención sostenible para el bienestar policial.

Dicha conclusión nos da a entender que hay desmotivación un factor psicológico que influye en el desempeño eficiente para la realización del objetivo de un trabajo, la falta de higiene laboral en cuanto a infraestructura, los riesgos presentes al no tener un horario de refrigerio, un lugar adecuado de descanso, los trabajos nocturnos, las relaciones negativas entre oficiales (jefes) y subalternos, y estos con sus compañeros, así sucesivamente,

guarda relación la salud laboral, he aquí el porqué de la baja productividad, definido como trabajo deficiente.

En las conclusiones de su tesis (Lazarte Gómez, 2017) afirma: que se ha podido apreciar que la policía nacional que hace frente a la turba, la dirección nacional de operaciones especiales (DIROES) y las unidades de servicios especiales (USE) en los conflictos sociales presenta deficiencias; como es el escaso personal con la que cuentan, generalmente se improvisa y se envía personal sin un cronograma de anticipación, sorprendiendo de este modo al personal policial a ser comisionado constantemente al interior del país, ahí en el momento de la operación el personal policial no sabe cuál es su función, ni saben la posición que deben asumir frente a los manifestantes, en el mismo modo desconocen las capacidades de las personas integrantes de los grupos sociales, la inteligencia policial es deficiente en este tipo de circunstancias, otro problema presente es la falta de instrumentos para hacer frente los conflictos sociales, como lo descrito la institución policial se convierte en una institución improvisada, con respecto al problema económico, hay demora en la provisión de sus viáticos, cada uno arreglándose como puede, ejemplo prestándose de su compañero, para poder cubrir sus necesidades primordiales en el lugares de conflicto social donde fueron destacados, para obtener dicha provisión deben valerse de una serie de coordinaciones al más alto nivel, hacer trámites engorrosos, como solicitar a la administración de economía y finanzas de la Policía Nacional del Perú, para poder agilizar este pago, o en su caso se realiza después de haber culminado la comisión, en los lugares de conflicto les es difícil acceder a los productos de pan llevar de primera necesidad, dado que la población se niega a venderles son vistos como enemigo a vencer, los precios se sobre valúan por el prolongado del conflicto. En cuanto a los policías de colocación por necesidad de servicio, los policías que llegan de apoyo de otras unidades que no son de conflicto social , no están capacitados, no saben utilizar gas lacrimógeno, ni los armamentos menos letales y desconocen las técnicas que deben usar al momento de hacer frente a los manifestantes por lo que se ven superados, reducidos, golpeados y en algunas veces muertos por la turba, este proceder genera un

inadecuado proceder que también afecta como puede ser la pérdida de la vida de los manifestantes, esto refleja la falta de protocolos, falta de equipamiento, falta de personal calificado, así sucesivamente son muchas las carencias y deficiencias.

Con las carencias presentes que hacen deficiente la labor policial, está el rol del empleador en otras palabras el rol del estado frente al conflicto social, la administración frente al problema muchas veces es primero la represión y luego el diálogo o conciliación, las cuales ocasiona elevados costos sociales, sobre ello expone, Ramon, como citó (Rivera Barrantes, 2016) afirma:

Ante ésta coyuntura podemos apreciar que el Estado es reactivo es decir espera que se generen graves alteraciones del orden público para recién intentar abordar el tema a través de las llamadas Mesas de Diálogo, en las cuales generalmente no se llega a solucionar definitivamente el problema de fondo, según refiere Jeri Ramón, pese a los intentos dialogantes de los sectores del grupo social y de su dirigencia, las expectativas de pronta solución y respuestas, y por otra parte, las limitaciones estatales para exponer acciones de diálogo creíbles, efectivas y transparentes, motivan la participación de actores violentos. (pág. 11)

Cabe resaltar que el empleador debe establecer condiciones óptimas en el trabajo para el bienestar del empleado y de las personas que no son empleados que se encuentran en el entorno que es competencia de la administración, en tal sentido un estado reactivo y con muchas limitaciones para dialogo expone a riesgos a la salud que bien podrían ser evitables. Para la resolución de estos problemas es necesario aplicar la seguridad y la salud en el trabajo, en la labor policial, teniéndose en cuenta para su entendimiento hacer la valoración integral la definición que hace Paredes Espinoza Brucy, como citó (Del Campo Gaytán, 2014) quien Afirma:

La seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de normas y procedimientos técnicos en una organización institucional que busca

garantizar la seguridad y salud del trabajador y de los terceros en la institución. La protección de la seguridad del trabajador abarca la integridad física, emocional, psicosocial y otros; la protección a la salud comprende la prevención de los accidentes ocupacionales y las enfermedades profesionales. (pág. 08)

Como se describe, el estado debería buscar soluciones pacíficas a los conflictos sociales antes de reprimir, y no hacer lo contrario, para así poder garantizar la salud laboral del policía, de los terceros partícipes en los conflictos y de la sociedad en general.

Con respecto al sector público peruano en seguridad y salud en el trabajo y los entes encargados en la fiscalización para su cumplimiento, en todas como empleador el Estado. (Morón Sánchez, 2018) concluye afirmando:

Que, en el Sector Público, la Autoridad Nacional de Servicio Civil, SERVIR, a través de las Oficinas de Recursos Humanos de cada entidad, o la que haga sus veces, se encarga de implementar el cumplimiento y establecer las normas sobre seguridad y salud en el trabajo

La Autoridad Nacional de Servicio Civil, SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos del Estado es quien dicta las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo, y las oficinas de recursos humanos aplican y cumplen lo que la máxima autoridad en este sistema dicte.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), no es parte del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a pesar de ser el ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos del Estado, y por tanto tener la condición para representar al Estado en su calidad de empleador.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, SUNAFIL en coordinación con La Autoridad Nacional de Servicio Civil, SERVIR realizan la fiscalización para el cumplimiento de las normas en

Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores del régimen de la actividad privada.

Los servidores públicos vinculados al estado mediante el Decreto Legislativo N°276 (Carrera Administrativa), Decreto Legislativo N°1057 (Contrato Administrativo de Servicios CAS) así como los regímenes especiales, se encuentran excluidos del Sistema Nacional de Fiscalización.

En tal sentido no tiene alcance la fiscalización al régimen laboral de la Policía Nacional del Perú, la (Autoridad Nacional del Servicio Civil , Mayo 2012, pág. 19) establece: en el gráfico 5. Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú, donde están comprendidos los Régimen Especiales, a Ley 27238. Ley orgánica de la Policía Nacional del Perú.

Así mismo en el Título IV Regímenes Especiales, del (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016) estableció:

Capítulo I Régimen del personal policial de la Policía Nacional del Perú. Artículo 25°. (...) está sometido a la Constitución Política del Perú, (...). Artículo 26°. Carrera Policial. (...). se regulan por la Ley de Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú. (...).  
Capítulo II Régimen del personal civil. Se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°.276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, en tanto se implementen las disposiciones de la Ley N°.30057, Ley del Servicio Civil (...). (pág. 606859)

Por lo tanto, el personal de policía de armas y civil, por estar comprendidos bajo el régimen laboral de carreras especiales, están excluido del sistema nacional de fiscalización, quedando así a voluntad de cada ente de la administración para considerarlo como una necesidad o no la seguridad y salud en el trabajo de la policía. Como es de conocimiento el ambiente donde desempeña su trabajo la policía es de peligro y de riesgos mayores a la salud y a la pérdida de la vida.

## **2.2. Bases Legales**

Para la investigación se consideran las normas internacionales que comprometen al estado peruano y las normas nacionales existentes que dan vida a la función policial y a la seguridad y salud en el trabajo en los siguientes:

### **2.2.1. Base legal internacional**

**Tratados.** Según la carta magna del Perú los “Tratados. Artículo 55.- Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019). Para la investigación se cita los que están en relación a los derechos laborales de la policía y la seguridad y salud en el trabajo, para el cumplimiento del estado peruano.

Se analiza el derecho a) sindicalizarse y la b) huelga. (Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", 1988) refiere: “1. los Estados partes deben garantizar. 2. (...). los derechos enunciados (...). sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean (...) para salvaguardar el orden público, (...)”. Estas limitaciones y restricciones están referidos al personal de la policía nacional.

Todo estado parte de la (Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004). Establece: Artículo 4. (...) deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y Salud en el Trabajo, (...). Artículo 5. Los Países Miembros establecerán servicios de salud en el trabajo (...). Instrumento que obliga al estado peruano a regular e implementar la seguridad y salud en el trabajo en todo sector laboral incluido la policía nacional.

Se reafirma el compromiso en (Resoluciones. Numero 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el

Trabajo, 2005). Establece: Artículo 3° (...). los Países Miembros se comprometen a adoptar (...) el establecimiento de los Servicios de Salud en el Trabajo (...). El estado peruano reafirmo su compromiso ante la comunidad andina para el establecimiento de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú.

La libertad de expresión según la (Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH, 1998) establece: (...). responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley (...). Se analiza la libertad de expresión en la labor del personal policial, en contraste con el régimen disciplinario de la policía nacional.

Se analiza el compromiso del Perú como miembro del (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966) En el artículo 8°. El derecho de toda persona a fundar sindicatos (...). Inciso 2. (...).no impedirá someter a restricciones (...). Inciso 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes menoscabe dichas garantías. En relación con los derechos sindicales de la policía nacional.

El (Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, 1979). Establece la definición de la expresión funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, como funciones de la policía, además establece los comportamientos dignos en el uso de la fuerza.

Con respecto a la parte I Libertad sindical en (C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, [núm.87], 1948) establece: “Artículo N°9. 1. (...). hasta qué punto se aplicarán (...) a la policía (...). 2. (...). no deberá (...) menoscaba en modo alguno las leyes (...). que concedan a los (...) policía garantías prescritas por el presente Convenio”. Se analiza la posibilidad de la sindicalización policial.

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública núm.151. De 27 de junio la (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 1978).en el: “Artículo 1° campo de aplicación y definiciones. 1. (...) deberá aplicarse (...) por la administración pública. 3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto (...) aplicables a las fuerzas armadas y a la policía”. Estos están referidos a la protección del derecho de sindicación de la administración pública.

### **2.2.2. Base legal nacional**

La (Constitución Política del Perú de 1993, 2019) “Supremacía de la Constitución. Artículo 51.- La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. La publicidad es esencial para la vigencia de toda norma del Estado”. Se analiza los artículos que dan vida a la ley en seguridad y salud en el trabajo, y a los artículos que se relacionan con el trabajo de la policía.

Estable las funciones generales, la organización, y en concreto la labor de los policías en la comisaria. (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016). “Título preliminar III Función policial. (...). Artículo 1 ámbito de competencias. (...). Artículo 24.- Comisarías (...). Título IV Regímenes especiales. (...).”

Se recurre para el desarrollo de la investigación sobre la labor policial al (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017) que establece: “Artículo 225.- Región Policial Lima. (...). Artículo 237.- Comisarías. (...).”

La Resolución Ministerial N° 952-2018-IN donde establece procedimientos y técnicas básicas para la intervención policial respetando los derechos humanos (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018). Capítulo III Labor policial en la sociedad (...). Capítulo I Instrucción básica. (...).” (pág. 15 y 26).

Para la investigación en el (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012) establece: Sobre la estructura y el inicio de la carrera policial.

Se analiza las limitaciones a la libertad de expresión en la (Ley N° 30714 - Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, 2017). Artículo 11° Relación con los medios de comunicación.

Se analiza la aplicación a la policía nacional y del obligado en implementarlo en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783 (Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ, 2019). Los objetivos, ámbito de aplicación, las políticas (...). Estos con el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783

Se analiza los fundamentos, en c.4.6.) definición de huelga, y en c.4.2.) Los alcances de la libertad sindical, con respecto al termino excluidos a la Policía Nacional en artículo 42°.de la Constitución y del artículo 28° referidos a las normas internacionales para interpretarse, estos en la parte declarativa. (Sentencia Tribunal Constitucional, 2005). Demanda de Inconstitucionalidad interpuesto por don Juan José Gorriti y otros, (...). contra diversos artículos de la Ley N° .28175 Ley Marco del Empleo Público. vigente desde el 1 de enero de 2005.

La protección del trabajador en el (Código Penal , 2018). Artículo 168°- A. Delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en trabajo. El que deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud y estando legalmente obligado y habiendo sido notificado previamente por autoridad competente (...). peligro inminente a la vida, (...), Pena privativa de libertad no menor de 1 año ni mayor de 4 años (...), Muerte, Pena privativa de libertad no menor de 4 años ni menor de 8 años (...). Lesión grave, Pena privativa de libertad no menor de 3 años ni menor de 6 años. (...).

La (Ley N° 30947-Ley de Salud Mental, 2019). Establece: A los profesionales competentes (psiquiatras y médicos cirujanos), y su alcance a la policía nacional como materia a estudiar en las escuelas policiales.

## **2.3. Bases Teóricas**

### **2.3.1. Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley**

En todo Estado de Derecho, los Derechos Humanos son vinculantes a toda persona humana y de obligatorio cumplimiento para los estados, en el marco de las normas nacionales e internacionales, las Naciones Unidas ha establecido obligaciones a la función policial, para ello la Asamblea General en su resolución 34/169 establece:

Artículo 1° Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1979)

En el Capítulo III del (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) define: “Labor policial en la sociedad. (...) es cumplida por la Policía Nacional. En ese sentido, la actividad (...) se denomina servicio policial, que consiste en la labor policial de servir a la sociedad y proteger a los ciudadanos. (...)” (pág. 15). Este manual reafirma la definición a la expresión de funcionarios encargados en hacer cumplir la ley.

El trabajo de la Policía Nacional está subordinado al mandato constitucional, y establecido en las mismas, para la seguridad de la sociedad democrática en cumplimiento de sus leyes, se establece las finalidades:

Finalidad de la Policía Nacional: artículo 166°. La Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

Cabe precisar que la carrera policial inicia según el: “Artículo 15° (...) inicia con el alta como Alférez o Suboficial de Tercera de Armas; o por haber obtenido la efectividad en los grados de Mayor, Capitán o Suboficial de Tercera de Servicios, (...) expedición de la resolución administrativa respectiva” (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012). Como lo establecido la función policial está subordinado a la constitución, y todos para su cumplimiento, la administración y la operatividad están subordinado y jerarquizado, desde el inicio de la carrera policial. Así como la carrera inicia también termina como cualquier otra labor y se ha establecido en el “Artículo 60°.- Causales (...): 1) Fallecimiento. 2) Pase a la situación de retiro (...). Artículo 85°.- Tiempo de servicios reales y efectivos. El personal pasa a la situación de retiro al cumplir cuarenta (40) años de tiempo de servicios (...).” (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012).

EL presente artículo describe en general la labor fundamental del policía que le compete en el orden interno (Rubio Correa, 1999) afirma:

Garantizar. Equivale decir a la responsabilidad de asegurar al estado como ente de poder y a las personas que están dispuestos a hacer cumplir las condiciones que permitan decir que el orden interno existe. Es importante que la garantía sea por igual para garantizar al aparato de poder que se puede

governar y al pueblo para garantizar que el orden interno le da seguridad, reconociendo sus derechos fundamentales. (...).

Mantener. - lo que quiere decir seguir el pulso del orden interno, (...) la presencia activa en el control del orden interno (...).

Restablecer. – equivale a intervenir para conjurar las situaciones donde el orden interno se haya roto, el estado de derecho ha establecido normas, para que el restablecimiento deba ser hecho con respeto dentro de cada situación de los derechos humanos. La tecnificación de la policía, la dotación de medios necesarios, colaboran decisivamente a lograr el éxito en toda esta línea de trabajo. (pág. 337)

De lo mencionado es importante destacar lo que nos quiere decir con Orden Público y Orden Interno, en la labor de la policía (Rubio Correa, 1999) afirma:

Orden Interno, es la situación de normalidad que dentro del territorio de la República, implica la garantía del derecho de las personas humanas y la existencia y soberanía del estado, facilitando su desarrollo integral y el logro del fin supremo. (...) El orden interno es un concepto esencialmente político social. (...) porque no todo el orden interno se halla contenido en él, ni todas las amenazas que lo afectan puede provenir de la violación del derecho.

Orden Público, es una situación de paz y tranquilidad social, regulada por el derecho y garantizado por el estado, para asegurar el normal desarrollo de las actividades de la población dentro del territorio nacional. (págs. 334 - 335)

La labor policial consiste en cumplir una función social y constitucional al respecto el (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) establece:

B. Derechos fundamentales y labor policial. Las acciones que ejecuten los policías en el desarrollo de su función deberán

subordinarse y adecuarse al respeto de los derechos humanos para garantizar la legalidad y legitimidad de sus actuaciones, alcanzando la finalidad del servicio policial. (pág. 15)

Las funciones generales y atribuciones de los policías son normados y establecidos, según su reglamento del Decreto Legislativo N°1267 ley de la Policía Nacional del Perú, Decretan:

#### Artículo 4.- Funciones

Son funciones de la Policía Nacional del Perú las siguientes:

1. Garantizar, mantener y restablecer el orden interno, orden público y la seguridad ciudadana;
4. Garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado;
5. (...) de manera especial a la población en riesgo, vulnerabilidad y en abandono moral y material, (...);
6. Coordinar y requerir el apoyo de las autoridades, (...), personas naturales y jurídicas, (...);
7. Brindar seguridad al presidente de la República (..) así como, a diplomáticos, dignatarios y otras personalidades que determine la legislación sobre la materia;
8. Prevenir, combatir, investigar y denunciar la comisión de los delitos y faltas (...);
9. Obtener, custodiar, asegurar, trasladar y procesar indicios, evidencias y elementos probatorios, (...);
10. Practicar y emitir peritajes oficiales de criminalística (...);
11. Practicar y emitir peritajes técnicos vehiculares para efectos de la investigación (...);
12. Realizar las funciones de investigación policial, de oficio o bajo la conducción jurídica del Fiscal, (...);
13. Investigar la desaparición y trata de personas; así como, el tráfico ilícito de migrantes;
14. Administrar el sistema de inteligencia policial, (...);
15. Vigilar y controlar las fronteras; (...);
17. Garantizar el cumplimiento de los mandatos escritos del Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Jurado Nacional de Elecciones, Ministerio Público y la Oficina Nacional de Procesos Electorales, en el ejercicio de sus funciones;
18. Participar subsidiariamente, a solicitud del Instituto Nacional

Penitenciario (INPE), en la seguridad de los establecimientos penitenciarios y en la seguridad del traslado de los procesados y sentenciados de conformidad con la normatividad vigente; (...). (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 3 )

#### Artículo 5.- Atribuciones.

Son atribuciones del Personal Policial las siguientes:

Representar a la autoridad en el cumplimiento de la Ley, el Orden y la Seguridad en toda la República; Intervenir cuando el ejercicio de la función policial así lo requiera, por considerar que sus efectivos se encuentran de servicio en todo momento y circunstancia; Requerir la identificación de cualquier persona, a fin de realizar la comprobación correspondiente, confines de prevención del delito o para obtener información útil en la averiguación de un hecho punible; Intervenir y registrar a las personas y realizar inspecciones de domicilios, instalaciones, naves, motonaves, aeronaves y otros vehículos y objetos, de acuerdo a la Constitución y la Ley; pudiendo las personas y vehículos automotores si fuera necesario, ser conducidos a la dependencia policial correspondiente para su plena identificación; Intervenir, citar, conducir compulsivamente, retener y detener a las personas de conformidad con la Constitución y la Ley; Requerir el manifiesto de pasajeros de empresas de transporte, registro de huéspedes de los establecimientos de hospedaje y registro de ingreso de vehículos a talleres de mecánica, de reparación automotriz, factorías, ensambladoras, playas o centros de estacionamiento, custodia y guardianía, en el marco de la prevención e investigación del delito; (...). (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 4)

El uso de la fuerza. La policía nacional para poder dirigir compulsivamente, por resistencia a la autoridad tiene la facultad de hacer uso de la fuerza, de manera proporcionalmente a lo que amerite la situación, es decir tiene que cumplir algunos presupuestos en el marco de la intervención policial respetando los Derechos Humanos. (Diario Oficial El Peruano, 2018) Establece:

Principios del uso de la fuerza (...). 1. (..) Legalidad, al mandato de la ley (...). 2. Necesidad. (...) cuando otros medios resulten ineficaces o no garanticen de ninguna manera el logro del objetivo legal buscado. (...). 3. Proporcionalidad. es proporcional cuando el nivel de fuerza empleado para alcanzar el objetivo legal buscado corresponde a la resistencia ofrecida y al peligro representado (...). (págs. 51 - 52)

Las instituciones de la Policía Nacional del Perú (PNP), están constituido por órganos desconcentrados, así como se describe en el capítulo IX del:

Artículo 225.- Región Policial Lima.

La Región Policial Lima es un órgano desconcentrado de carácter técnico y operativo; cuya demarcación territorial se encuentra constituida por el ámbito geográfico del departamento de Lima, con excepción de la Provincia Constitucional del Callao y es responsable de (...), garantizar el cumplimiento de las leyes, el orden interno, orden público y la seguridad ciudadana, en el ámbito territorial de su competencia. (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 99)

#### **2.3.1.1. Mantener el orden público**

Es la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley cuya trabajo consiste en hacer que el ordenamiento jurídico se respete, en aras de la tranquilidad de la comunidad frente a concentraciones de personas que causan desordenes o de

invasiones, en los casos pocas personas intervienen el personal de las comisarías y en casos especiales de grandes multitudes y en apoyo a otras dependencias policiales como las comisarías intervienen las unidades de servicios especiales, en manifestaciones, huelgas y en desalojos de gran multitud de personas.

Orden Público. 1.conjunto de condiciones legal y reglamentariamente establecidas que, respetando los principios constitucionales y los derechos fundamentales, determinan las reglas mínimas de convivencia en el espacio público. 2.Orden en las calles. 3.situación que permite el pacífico ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones, asegurando la pacífica convivencia. (Diccionario del Español Jurídico DEJ., 2019)

#### **2.3.1.1.1. Hacer que se respete la ley de la comunidad**

Todos los policías están llamados para cumplir con dicho fin, pero se delega esta función específicamente a las unidades de servicios especiales. Los policías que pertenecen a la presente división están encargados de prevenir mantener y restablecer el orden Público y de los lugares donde hay mayor concentración de masa, para su normal funcionamiento, entre otros, con competencia a nivel nacional, estas labores específicas se llaman servicios especiales la ley establece:

Así mismo las comisarías dentro de su ámbito funcional tienen relación en ámbito de la comisión de delitos y faltas a “18. Coordinar con las unidades policiales que tienen competencia en (...) patrullaje policial preventivo, orden público, tránsito, micro comercialización de drogas u otros, de conformidad con su campo funcional” (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 107).

Artículo 229°.División de Servicios Especiales. La División de Servicios Especiales es (...) responsable de planificar, organizar, dirigir, evaluar, coordinar, ejecutar y controlar las

actividades y operaciones policiales especializadas tendentes a prevenir, mantener y restablecer el orden público y coadyuvar a garantizar el orden interno en la demarcación territorial de Lima Metropolitana o a nivel nacional (...). Asimismo, se encarga de participar y velar por el normal desenvolvimiento de los espectáculos públicos de concurrencia masiva de personas o consideradas de alto riesgo, manifestaciones, reuniones públicas, concentraciones, marchas y otras actividades de similar naturaleza que puedan originar alteraciones del orden público y que sea necesaria su intervención; en el marco de la prevención de delitos y faltas, de conformidad con la normativa sobre la materia. (...). (Diario Oficial El Peruano, 2017, pág. 102)

Cabe resaltar que la policía que cumple la labor en estas unidades especiales, su situación no es permanente, sino que muchos de ellos pasados unos años son rotados a diferentes unidades, entre ellos las comisarías. La División de Servicios Especiales de la Región Policial Lima tiene las funciones siguientes:

(...); Planificar, organizar, dirigir, evaluar, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y operaciones policiales especializadas orientadas a garantizar el normal desenvolvimiento de los espectáculos públicos de concurrencia masiva de personas o consideradas de alto riesgo, manifestaciones, reuniones públicas, concentraciones, marchas y otras actividades de similar naturaleza que puedan originar alteraciones del orden público y que sea necesaria su intervención; en el marco de la prevención de delitos y faltas, conforme a la legislación sobre la materia; Prestar el apoyo policial (...) los mandatos judiciales en acciones de desalojos, (...) intervenir en los casos de invasiones de gran magnitud, (...); (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 102)

### **2.3.1.2. Controlar el tránsito**

Son labores de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley en la libre circulación de personas y vehículos en el marco del respeto a las normas de tránsito. labores que cumplen los policías de las comisarías y los policías de las dependencias de tránsito.

Es la facultad de los policías en verificar y vigilar el cumplimiento de la ley de tránsito, la: “1. m. Acción de transitar. 2. m. Actividad de personas y vehículos que pasan por una calle, una carretera, etc.” (Real Academia Española, 2019).

#### **2.3.1.2.1. Hacer cumplir las normas de tránsito**

Las Comisarías de las Regiones Policiales a nivel nacional tienen las funciones de control de tránsito en los siguientes:

Tiene las siguientes funciones según el en el Artículo 237°. (...); 7. Controlar el cumplimiento de la legislación de tránsito e investigar y denunciar los accidentes de tránsito, (...). 17. (...), custodia y guardianía, en el marco de la prevención e investigación del delito, (...).32. Las demás funciones que le corresponda de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y otras que el jefe de la división correspondiente le asigne. (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 107)

Artículo 240.- Sección de Orden y Seguridad Policial. (...). 3) Planificar y ejecutar las actividades y operaciones policiales destinadas al patrullaje preventivo a pie y motorizado en los lugares críticos de la demarcación territorial de la Comisaría; estableciendo sectores y zonas de patrullaje con las respectivas hojas de ruta y servicios fijos, en el marco de la prevención del delito, orden público y seguridad ciudadana conforme a la normativa sobre la materia; (...). (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 108)

Así como la ley de la policía delega funciones para el cumplimiento de las normas de tránsito, seguidamente es reconocido por la (Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre - Ley N° 27181, 2019) que establece: “Artículo 15.- De las autoridades competentes: (...); e) La Policía Nacional del Perú; (...)”. Esta competencia es para el cumplimiento de la ley según el:

Artículo 19.- De la competencia de la Policía Nacional del Perú.  
19.1. (...) control y fiscalización (...): a) (...) control y técnicas para dirigir el tránsito (...); b) En materia de accidentes de tránsito: previene, investiga y denuncia (...); c) (...) medios de prueba: Realiza pruebas de alcoholemia, estupefacientes, narcóticos y/o alucinógenos (...) inspección físico químico de los vehículos siniestrados y emite protocolos periciales (...); d) (...) custodia vehicular (...). 19.3 La Policía Nacional del Perú brinda el apoyo de la fuerza pública a las autoridades competentes y a los concesionarios a cargo de la administración de infraestructura de transporte de uso público, cuando le sea requerido. (Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre - Ley N° 27181, 2019)

Valga la redundancia el reconocimiento de la ley como competente a la policía, que por mandato constitucional ya lo tiene de la misma manera el (Reglamento Nacional de Tránsito, 2018) establece: “Artículo 3.- Autoridades competentes. (...) 4) La Policía Nacional del Perú; "Artículo 7.- Competencias de la Policía Nacional del Perú: (...)”. Aquí el reglamento de tránsito establece lo mismo que la ley, es importante para el orden del tránsito de las personas y vehículos en las vías públicas para la seguridad de todo bien material e inmaterial.

### **2.3.1.3. Seguridad ciudadana**

Según el (Diccionario del Español Jurídico DEJ., 2019) define en: “Gral. Conjunto de acciones realizados en pro de la seguridad de los habitantes y de sus bienes, y ajustados al derecho”. La labor de la

seguridad ciudadana es una labor de la policía en la lucha contra la delincuencia, pero no es exclusivo de la Policía Nacional sino también de las municipales quienes cuentan con personal para la seguridad ciudadana, llamado Serenazgo, que reciben el apoyo de un Policía en sus intervenciones contra la delincuencia, para luego conducirlos a la comisaría.

#### **2.3.1.3.1. Hacer cumplir la ley contra la delincuencia**

Si bien toda la policía está encargada en hacer cumplir la ley, y responder cuando un caso lo amerite, pero estas labores específicas en seguridad ciudadana, son las labores de las comisarías, en la lucha contra delincuencia, protegiendo a las personas y sus bienes, con la cual la comunidad tiene una estrecha relación:

Artículo 24.- Comisarías. La Comisaría es la célula básica de la organización de la Policía Nacional del Perú; depende de las Regiones o Frentes Policiales. Desarrolla la labor de prevención, orden, seguridad e investigación; mantiene una estrecha relación con la comunidad, Gobiernos Locales y Regionales, con quienes promueve la participación de su personal en actividades a favor de la seguridad ciudadana, coadyuvando al desarrollo económico y social de la jurisdicción.(...). (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016, pág. 606859)

Las comisarías en marco de la seguridad ciudadana tiene las funciones según el Artículo 237° (...). 19. Planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y operaciones policiales de patrullaje integrado con el gobierno local de su demarcación territorial; en el marco de la seguridad ciudadana. (...)" (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 107).

#### Artículo 237.- Comisarías

(...) responsablemente de planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar las actividades y operaciones policiales relacionadas con la prevención, orden, seguridad e investigación y denuncia de las faltas y delitos, (...), actuando para ello bajo la conducción jurídica del fiscal; de conformidad con la normativa sobre materia. Asimismo, se encargan de garantizar el cumplimiento de las leyes y proteger a las personas y sus bienes, la seguridad del patrimonio público y privado; (...) y coadyuvar al orden público, participando en la defensa civil, (...). Las Comisarías son de naturaleza urbana o rural, según su ubicación y extensión geográfica, densidad poblacional e incidencia delictiva (...) (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 106)

En el marco del respeto a la persona humana, la Policía Nacional adecuó su labor de acuerdo a los estándares internacionales y derechos humanos en el uso de la fuerza, en:

##### a). Labor policial en la sociedad

La labor policial (...) se denomina servicio policial, que consiste en la labor policial de servir a la sociedad y proteger a los ciudadanos.

La labor de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley constituye un servicio social de gran importancia. En consecuencia, es preciso mantener y, siempre que sea necesario, mejorar las condiciones de trabajo y la situación de estos funcionarios.

La amenaza a la vida y la seguridad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley debe considerarse como una amenaza a la estabilidad de toda la sociedad. (...).

b). Labor policial y democracia. Para que las personas puedan disfrutar de sus Derechos, establecidos constitucionalmente, la

policía debe mantener el orden social, además de garantizar el libre ejercicio de éstos. (...).

c). Derechos fundamentales y labor policial. Para que la Policía Nacional del Perú cumpla sus funciones se le ha conferido determinadas facultades, siendo las más importantes, entre otras, el arresto, la detención y el uso de la fuerza. (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018, pág. 15)

La policía de las comisarías cumple un rol fundamental para la seguridad ciudadana, en la lucha contra el crimen para la justicia.

### **2.3.2. Seguridad y Salud en el Trabajo**

En la actualidad para muchos puede ser novedoso hablar de la seguridad y salud laboral, debido a que no hay una educación enmarcada en prevención de riesgos laborales, pero ante el sesgo de un estado, a través del tiempo grandes pensadores, manifestaban la necesidad de una actividad laboral saludable.

La seguridad y la salud del trabajador, ha sido uno de los grandes problemas a resolver desde la antigüedad hasta la actualidad.

#### **a) Evolución histórica de la seguridad y salud laboral.**

Desde la antigüedad en los años 2000 ac. el código Hammurabi, sancionaba a los habitantes que causaban daños a la sociedad, que trabajaba. Otros códigos como: El código Urnammu, el Lipit Ishtar y de Eshuma, en la compra y venta de esclavos contenían leyes sobre el control sanitario en el trabajo, En Egipto se utilizaron arneses, andamios y sandalias, como implementos para la seguridad en la construcción de las pirámides y esfinges. En Grecia, en los años 460 a 370 a.c. El Padre de la Medicina-Hipócrates, escribió sobre las enfermedades de los mineros contaminados por plomo y mercurio, recomendaba tomar baños higiénicos para no intoxicarse. Aristóteles, 384 a 322 a.c. filósofo y naturalista, planteo la necesidad de prevenir las deformaciones físicas que ocasionaban los trabajos también estudió las enfermedades producidos por el plomo. En Roma, en los

años 62 a 113 d.c. Plinio, hace referencia sobre los peligros en el uso de azufre y zinc, del plomo y mercurio, utilizados en el trabajo como medidas de prevención a la salud recomendó a los mineros, usar respiradores fabricados con la vejiga de animales. En los años 130 a 200 d.c. Galeno, estudio a los trabajadores de minas y las enfermedades respiratorias asociados al vapor del plomo. Hasta aquí podría afirmar que en el periodo de la antigüedad las enfermedades laborales estaban en estudio y recomendaciones centrados en las minerías y sus efectos adversos a la salud, un avance significativo que sienta las bases para el futuro del trabajo de las generaciones venideras. En el renacimiento, los precursores de la salud ocupacional. (Arias Gallegos, 2012)

En los años 1413 y 1417 dictaminan las Ordenanzas de Francia, primeras leyes, que protegen a la seguridad de los trabajadores. Años después en 1450 con la invención de la imprenta se editaron diversos documentos, en Alemania, se publican los primeros documentos escritos sobre salud ocupacional, en el año de 1473 Ulrich Ellenbaf, en un panfleto elaborado determina algunas enfermedades profesionales. Los científicos de la época del renacimiento a las puertas de la edad moderna, realizaron importantes aportes a la higiene laboral, es así como; George Agrícola, en los años de 1492 a 1555 publicó sus obras titulado, De re metallica, donde trata temas relacionados con la minería, mencionando afecciones en ojos, pulmones y articulaciones de los mineros. Otra obra publicada es, De Animatti bus subterraneis, se refiere a las deficiencias de la ventilación como una de las principales causas de las enfermedades ocupacionales. En cuanto a Aureolus Teophrastus Bombastus von Hohenheim, mejor conocido como Paracelso en los años 1493 a 1541 publica, De morbis metallicci, que contiene la descripción de múltiples tipos de intoxicaciones por metales de los trabajadores mineros. Por otro lado, Vesalio, entre los años 1541 y 1542 se dedicó a la revisar los principios de Galeno, encontrando más 200 errores en sus descripciones anatómicas y

funcionales, debido a que las observaciones realizados por Galeno fueron hechos en animales y no en personas. Vesalio, en 1543 publica, *De humanis corporis fabrica*, donde detalla descripciones anatómicas que no han perdido relevancia hasta nuestros días. De los efectos a las enfermedades producidos por los metales pesados, es así como podría describirse del periodo de la antigüedad al periodo del renacimiento. (Arias Gallegos, 2012)

La modernidad: en el año 1665, Walter Pope publicó, *Philosophical transactions*, refiriéndose a las intoxicaciones de los mineros con mercurio. Bernardino Ramazzini, (él padre de la salud ocupacional) en los años de 1633 a 1714 Fue profesor en la Universidad de Padua y enseñaba al igual que Hipócrates a relacionar el trabajo con la salud, sus obras los publico en el año 1700 siendo la primera edición, *De morbis artificum diatriba*, donde incluye 42 profesiones y 54 en la segunda edición. En 1839 Tanquerel Des Planches, publica su obra, *Traité des maladies du plombou saturnisme* donde da cuenta la descripción médica de más de mil casos de intoxicaciones. (Arias Gallegos, 2012)

En la revolución industrial, la seguridad y la salud ocupacional, tuvo que pasar por la invención de diversos artefactos que transformaron el trabajo artesanal en la industria manual, es así como Gran Bretaña en el siglo XVI, era un país totalmente agrícola, de 1500 hasta el siglo XVIII se dio el progreso de las industrias manuales, gracias a la creación de la manivela, las bombas de agua, la lanzadera volante de Kay, los telares de Hargreaves o de Arkwright, etc. El inventó la máquina a vapor por James Watt en 1776 dio inicio a la mecanización de la producción y el transporte. Las consecuencias sociales en el trabajo no se hicieron esperar, debido a que miles de personas migraron del campo a la ciudad, abandonando el trabajo agrícola por trabajar en las industrias, la sobrepoblación de las urbes, ha generado el caos y la explotación laboral, los trabajadores no tuvieron que elegir trabajar en condiciones infrahumanas, las

personas más explotadas eran mujeres y niños, quienes sufrían lesiones, mutilaciones o morían por accidentes.

Cabe señalar, que, teniéndose las bases en salud ocupacional como los antecedentes en la antigüedad, en el renacimiento y a principios de la modernidad, no fueron sólidos para garantizar la seguridad y la salud ocupacional, frente a la revolución industrial, ante estos acontecimientos, se empezaron a implementar leyes. En España en el año de 1778 Carlos III dio el edicto de protección contra accidentes. El Parlamento Inglés, en el año 1802 da la reglamentación de trabajo en fábricas que limita la jornada laboral y fija niveles mínimos para la higiene, la salud y la educación de los trabajadores. Del mismo modo en Inglaterra. Robert Owen, en el año de 1828 se pensó mejorar el ambiente, educacional y moral de los trabajadores, además propuso que un médico debería visitar diariamente a los lugares de trabajo, en 1841 surge la ley de trabajo para niños y en el año de 1844 aparecen leyes que protegen a las mujeres, en 1848 inició la legislación sanitaria para la industria, así mismo dos años después en 1850 se da inicio a las inspecciones a las industrias, en 1874 se legaliza la salud y la seguridad ocupacional, Inglaterra y Francia fueron los países que lideraron esta formalización. En los años de 1861 en Inglaterra, los primeros análisis de mortalidad ocupacional fueron realizados, y en 1867 la ley del trabajo se modifica para incluir más enfermedades ocupacionales. En París el Instituto Luis Pasteur, realizó una importante labor en la difusión y capacitación sobre las normas de higiene laboral, en Alemania, a partir de 1868 aparecen las leyes de compensación del trabajador, Max Von Pettenkofer. El Instituto de Higiene de Munich en 1875 es el primero que se fundó, en Gran Bretaña, E. Dollfus, y en 1876 la Asociación de Higiene y Prevención. (Arias Gallegos, 2012, pág. 48)

(...). En este proceso de legalización de la seguridad de los trabajadores, un papel protagónico lo tuvieron Karl Marx, en 1818 a 1883 y Frederic Engels, en 1820 a 1895 quienes se interesaron por los derechos de los trabajadores. Según

Bermudo, a finales de octubre de 1842 Engels abandona Berlín habiendo cumplido su servicio militar, y tras una breve estancia en Barmen, viaja con su familia a Manchester. Allí aceptó ir a trabajar a Victoria Mill, sucursal de Ermen and Engels, dedicada a la industria de tejidos de algodón. Sería allí también donde conoció de cerca la problemática de los trabajadores y escribe en 1843 Situación de las clases operarias en Inglaterra. En 1844 se produce su encuentro con Marx en Bruselas, Juntos, Marx y Engels son los promotores de la sindicalización que serviría como un canal para la mejora de las condiciones de trabajo, incluyendo la seguridad. Podemos decir que más allá del marco político de las propuestas socialistas de Marx y Engels, ha sido innegable la trascendencia de sus ideas en las reformas laborales de Europa y de América. Tal es así que el 4 de mayo de 1886 tuvo lugar la Revuelta de Chicago, que culminó con el justo establecimiento de las 8 horas de trabajo. En Estados Unidos, al igual como en Inglaterra los niños y las mujeres provenían de las granjas y eran explotados llegando a trabajar hasta 14 horas diarias, ante estos acontecimientos en 1867 a 1870, se nombran inspectores en el trabajo, y se establecen oficinas de estadísticas de trabajo, en 1911 el Estado de Wisconsin aprobó la primera ley que regula la indemnización al trabajador. Se afirma que después de 1890 se generaliza en todo el mundo (...). (Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad, 2012, pág. 49)

(...). En cuanto a la Primera Revolución Industrial que tuvo lugar entre 1760 hasta 1830, el país pionero fue Gran Bretaña, tanto en cuanto a la tecnificación como a la seguridad del trabajo. Pero con respecto a la Segunda Revolución Industrial, que inicia en 1870 y se extendió hasta 1914, el país que lideró este proceso fue Estados Unidos. (...). (Arias Gallegos, 2012, pág. 49)

Lo que más ha caracterizado en las revoluciones industriales fue que en la primera revolución industrial se construyó la máquina de vapor, y en la segunda revolución industrial fue la electrificación, con todos los avances tecnológicos para entonces, la consolidación de la formalización de la seguridad industrial, como institución. Teniendo como referencia a Max Von Pettenkofer, el Instituto de Higiene de Munich, en 1875 es el primero en fundarse, Gran Bretaña, E. Dollfus, la Asociación de Higiene y Prevención en 1876. En la Universidad de Harvard en 1918 se otorgó el primer título de licenciado en Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ese mismo año la Organización Internacional del Trabajo (OIT) empezó a funcionar. Tomando los principios de la fracción XII del tratado de Versalles, para el año 1921 crea Servicio y Prevención de Accidentes. En Pensilvania 1914 la NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) formaba parte del Departamento de Higiene y Sanidad Industrial. En 1937 se convirtió en la División de Higiene y Sanidad Industrial como parte del Instituto Nacional de Higiene. En 1949 se crea en Estados Unidos, un nuevo campo de estudios, la ergonomía. El 29 de diciembre 1970 el congreso norteamericano aprobó una Ley, sobre la Seguridad e Higiene Laboral que condujo a la creación de la OSHA (Occupational, Safety and Health Administration). (Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad, 2012, pág. 49 y 50)

Hasta aquí desde su institucionalización podemos decir que la seguridad y salud laboral, es de interés general, como un derecho humano fundamental, una ciencia y una profesión que contribuirá a la realización de un trabajo digno.

#### **b) Evolución Jurídica de la Seguridad y Salud Laboral en el Perú.**

Después de haberse proclamado la independencia del Perú en 1821, pasamos de la época del virreinato a la época republicana, con ello una serie de cambios trascendentales en derecho laboral del Perú. “(...). En el año 1824 se suprime el trabajo forzado de los indios en las minas y en el año 1900 se promulga el primer código de minería (...)”

(Manual de Salud Ocupacional, 2005, pág. 9). Como observamos tuvo que pasar 74 años para que haya una muestra del derecho laboral. Oficialmente es aquí donde tiene sus inicios la seguridad y salud laboral en el Perú, que posteriormente daría origen a más leyes, como describe el taller curso de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, para los trabajadores de la DISA IV Lima Este, en la época donde se empieza a legislar es:

En 1908 Ley relativa a los accidentes de trabajo 'riesgo profesional'. Establece que a los accidentados en el ejercicio del trabajo se les debe pagar indemnización. En 1909 D.S. de 6 de marzo. Asistencia médica a los operarios de las empresas ferrocarrileras. Considerando también a las fábricas. En 1910 D.S. de 11 de marzo de la Ley N°1220. "Terrenos de montaña parte referente a higiene y seguridad del trabajador". Las empresas dedicadas a las explotaciones de caucho, jébe y otros productos, igual que los fundos, están obligados a administrar los servicios y condiciones favorables que garanticen la vida y la salud de los trabajadores. En 1911 la Ley N°1378 de 20 de enero. Ley de Accidentes de Trabajo. como ampliación de la ley de 1908, se extiende a las nuevas fábricas y considera la asistencia médica, indemnizaciones, declaración de los accidentes y procesos judiciales, seguros, garantías y multas. En 1913 D.S. de 4 de julio. Medidas de seguridad en los centros de trabajo. Todo establecimiento que contenga aparatos mecánicos, ruedas, correas y engranajes debe estar separado de los obreros, salvo para las necesidades de servicio. Establece además los grados de incapacidad y aranceles de los médicos y compañías de seguros en caso de accidentes de trabajo. En 1914 D.S. de 11 de julio. "Aviso de los accidentes de trabajo que se produzcan". Dispone formar las estadísticas de accidentes de trabajo que ocurran en los trabajos de construcción, labores de minas y obras de diversas clases, así como los de carácter agrícola e industrial. (...). En 1926 D.S. de 29 de enero. 'Control e inspección de higiene y seguridad industrial'. Encarga a la Dirección de Salubridad del Ministerio de Fomento el control de la

seguridad e higiene en todos los centros de trabajo del país y la obligatoriedad de las empresas de declarar cada mes el número de accidentes y sus causas. (...). En 1928 R.S. de 27 de abril. Medidas de protección a los obreros contra las materias nocivas de las fábricas textiles. Concede un plazo de seis meses a las fábricas de tejido para que procedan a instalar máquinas de absorción de materias nocivas. (...). En 1935 D.S. de 27 de diciembre. Reglamento de la Ley N°7975 El empresario es responsable por las enfermedades profesionales contempladas en la Ley N°7975 que produzcan incapacidad o muerte a los obreros o empleados que la sufran. En 1936 Ley N°8433 de 12 de agosto. Crea el Seguro Social Obrero estableciendo la cobertura de los riesgos de enfermedad. (...). En 1947 Ley N°10833. Otorga al Departamento de Higiene Industrial los fondos que le permitan iniciar un programa de salud ocupacional en el marco del Servicio Cooperativo Interamericano de Salud Pública, principalmente dirigido a los centros mineros del país con más de 30 trabajadores. (...) En 1957 Se crea el Instituto de Salud Ocupacional. Basado en el Instituto Nacional de Salud (29 mayo 1896). Previamente en 1936 se crea en Instituto Nacional de Higiene y salud Pública. (...). En 1964 D.S. de 22 de mayo. Reglamento de Seguridad Industrial, que consta de 1.327 artículos contenidos en trece capítulos y uno preliminar. (Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, 2015, pág. 8 al 10)

Siguiendo la evolución legal de la Seguridad y Salud en el Trabajo peruano, según el Manual de Salud Ocupacional, se dan los siguientes: El 22 de mayo de 1964 D.S. N°42 F. El Reglamento de Seguridad Industrial. El 24 febrero de 1972 D.S. N°002-72-TR. El Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Se Publica el 13 setiembre de 1972 R.D N°1472-72-ICDGI del 28/08/72. El Reglamento de los Comités de Seguridad e Higiene Industrial. El 09 julio de 1973 D.S. N°010-73-PE. Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial del Sector Pesquero Art. 63° del Reglamento de la Ley General de Pesquería D.L. N°18810. El 22 setiembre de 1975 D.S. N°0258-72-SA Accidentes de Trabajo y

Enfermedades Profesionales Normas Técnicas que establecen Valores Límites Permisibles para Agentes Químicos en el Ambiente de Trabajo. Se publica el 08 octubre de 1982 D.S. N°049-82 ITI/IND del 01/10/82 Normas Reglamentarias sobre Seguridad Industrial. El 23 marzo 1983 R.S. N°021-83-TR Normas Básicas de Higiene y Seguridad en Obras de edificación. El Instituto de Salud Ocupacional (ISO) en 1985 se eleva a la categoría de Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO). El 14 abril 1998 DS. N°003-98-SA. Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. El 19 setiembre 2001 R.M. N°427-2001-MTC/15.04 Normas Técnicas de Edificación E.120 Seguridad durante la construcción. El 04 abril de 2001 DS N°007-2001-TR. se Constituyen Comisión Multisectorial encargada de elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. El 2 abril de 2001 D.S. N°010-2001-TR Instituyen el 28 de abril como el Día de la Seguridad y Salud en el trabajo. El 18 junio de 2001 R.M. N°263-2001-EM-VME Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Subsector Electricidad. En Julio de 2001 el INSO, pasa a ser un órgano desconcentrado de la estructura orgánica del Ministerio de Salud, denominándose Instituto de Salud Ocupacional, Alberto Hurtado Abadía. (Manual de Salud Ocupacional, 2005, pág. 9; 13 y 14)

Además de lo expuesto en la actualidad, la ley vigente con algunas actualizaciones hasta el 2019 es; el Decreto Supremo N°005-2012-TR Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **2.3.2.1. El riesgo en el lugar de trabajo**

Según el glosario de términos se define: “Riesgo; Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente” (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019). Es Lugar de trabajo; Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo.

En tal sentido, el riesgo en el lugar de trabajo estaría definido como las probabilidades que el riesgo se materialice en el sitio o área donde la policía permanece y desarrolla su trabajo, es decir donde tiene que ir para ejercer la función policial.

El lugar de trabajo de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley en el Perú, está determinado en los límites que establece la ley:

Artículo 3.- **Ámbito de Competencia.** La Policía Nacional del Perú en su condición de fuerza pública del Estado ejerce competencia funcional y exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno, orden Público y competencia compartida en materia de seguridad ciudadana. (...). (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 3)

Como describe la ley de la policía en cuanto a competencia, el lugar de trabajo está determinado en el espacio geográfico donde va realizar la función policial a nivel nacional nos quiere decir en todo el territorio peruano.

Según el Dr. Carlos Peña Herrera del Águila, como cito (El Territorio Peruano, 2012) “(...), que, en conjunto, el Perú es un bello país en cuyo espacio nacional se dan los más grandes contrastes geográficos que el hombre puede observar en nuestro planeta”.

Los contrastes geográficos dan lugar a las regiones naturales en el Perú, (Mariátegui, 1996) Refiere que en “El Perú según la geografía física, se divide en tres regiones: la costa, la sierra y la montaña (...). Y esta división no es sólo física. Trasciende a toda nuestra realidad social y económica” (Capítulo III. La Región en la República). En cuanto al clima es variado:

La costa tiene un clima templado cálido, sin extremo frío o calor sofocante, pero con una alta humedad, densas neblinas que producen

una intensa sensación de frío en invierno. En verano, hay muy poca neblina y la temperatura alcanza los 30°C. La sierra, (...). La sierra, tiene dos estaciones: el verano (abril a octubre) con días soleados, noches frías y poca lluvia, la época ideal para visitarla; y el invierno (noviembre a marzo) con lluvias abundantes. Durante el día, el sol puede calentar hasta los 24°C y en las noches la temperatura puede bajar hasta los -3°C (...). La selva, formada por la selva alta o ceja de montaña (arriba de los 700 msnm) que se caracteriza por sus bosques nubosos y la selva baja (por debajo de los 700 msnm). (Peru Travel, 2019)

Descrito la extensión del lugar de trabajo podemos decir que está estrechamente vinculado con los riesgos de carácter ambiental a la salud, al respecto la (Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE), 2008) refiere:

Las condiciones ambientales pueden resultar nocivas tanto para la salud física como para la salud psíquica en función de una serie de perturbaciones, algunas de las cuales son de una gran agresividad, como son las derivadas de la presencia en el medio ambiente de trabajo de agentes químicos, físicos o biológicos que pueden entrar en contacto con las personas que trabajan y afectar negativamente a la salud de las mismas; estas condiciones son las que se conocen como riesgo higiénico. (pág. 10)

La naturaleza de los riesgos ambientales en el lugar de trabajo no puede ser una excepción, para la aplicación en la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, cuando pueden ser prevenibles, es preciso tener presente que también son personas humanas vulnerables a los riesgos laborales, que podrían ser afectados en su salud, y con consecuencias en su vida familiar, como también en la eficiencia laboral al respecto se estable:

Artículo 7.-Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. (...).

Artículo 23.-(...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

Los derechos fundamentales constitucionales, en el artículo 7° y 23° están establecidos para proteger la salud, y la protección es la capacidad de prevenir cualquier riesgo eventual que pudiera presentarse y afectar a la salud, siendo normas constitucionales ninguna relación laboral debería desconocerlo con mayor razón el Estado como ente empleador, ante los empleados deberá implementar la prevención de los riesgos laborales en la función policial.

#### **2.3.2.1.1. En las zonas de tránsito vehicular**

Es el lugar determinado para la función policial de controlar el tránsito. Tránsito “Actividad de personas y vehículos que pasan por una calle, una carretera” (Real Academia Española, 2019). En la ciudad, haciendo uso de sus implementos necesarios; ergonómicos vehículos, camioneta, autos, motos, o a pie.

Hay una relación directa con el medio ambiente y el trabajo policial por sus características exclusivas de operatividad en la urbe, en condiciones ambientales y sociales que ponen en riesgo la salud, en otras palabras, el trabajo en las calles, (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014) afirma: “Los y las policías hacen gran parte de su trabajo al aire libre, con las condiciones climáticas que existan. (...)” (pág. 26) como he sabido el Perú tiene regiones geográficas con clima variado, donde el frío es extremo incluso llegando a heladas, en otros lugares con intenso calor,

además de estar en una atmosfera contaminado, ej. industrias vehículos o minerías, todo ello los llamados contaminantes. La (Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE), 2008) afirma:

Entre las condiciones ambientales y las personas se establece una relación causa - efecto. Cuando el efecto producido es perjudicial y no deseado, a la condición ambiental que lo genera la llamamos contaminante.

Los contaminantes se clasifican de acuerdo con sus características físicas en: (pág. 13)

- Contaminantes químicos (materia en el ambiente): polvo, humo, fibras, nieblas, bruma, gas, vapor
- Contaminantes físicos: (energía en el ambiente): ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes, condiciones termo higrométricas
- Contaminantes biológicos (seres vivos): virus, bacterias, hongos, parásitos

Con respecto a los contaminantes químicos en el ambiente, la policía de tránsito realiza su trabajo en las calles controlando el tránsito, expuesto a respirar el polvo que levantan los vehículos cuando pasan o cuando el viento los trae, además expuestos a respirar el humo, de los múltiples vehículos que circulan en la ciudad las cuales emiten gases que contaminan el ambiente y la policía está en exposición directa con el contaminante, por razones laborales en cumplimiento de su deber, otro ambiente que tiene mayor contaminación es el lugar donde están la refinería de petróleo, y los lugares donde se extrae minería, como ejemplo de ello es el departamento de Pasco, con el ambiente de mayor contaminación de plomo, que afecta a toda la población y a la policía, que labora en el mencionado departamento.

En los cuadros estadísticos del análisis de la situación de salud en el departamento de Pasco, (Dirección Regional de Salud Pasco,

2015) afirman que las causas de morbilidad, en la población del departamento de Pasco, es: La primera causa, las infecciones de las vías respiratorias agudas. Segunda causa, afecciones dentales y periodontales, y entre las causas de mortalidad general la primera causa es tumores (neoplasias) malignos, Segunda causa es neumonía.

Aquí en cuanto al ambiente contaminado de plomo es necesario un estudio profundo, para que se determine cuanto tiempo puede estar expuesto laboralmente la policía, en dicho lugar, el control de su salud mínimo una al mes, y porque no la posibilidad de cambio a otro lugar, así de este modo no condenarlo a morir por contaminación ambiental.

Lima es la ciudad con el aire más contaminado de Latinoamérica, Según el estudio Global Urban Ambient Air Pollution Database de la Organización Mundial de la Salud (OMS) al respecto:

Esta evaluación mide el tamaño de las partículas contaminantes y su espectro por metro cúbico, y dio como resultado que la contaminación se origina en un 70% por el parque automotor y el resto por actividad comercial e industrias de generación de energía. (Wayka, 2017)

Los contaminantes del aire afectan de manera directa a los que se encuentran cerca del lugar es decir a la policía nacional en que se encuentra laborando en cumplimiento de su deber, la cual puede derivar múltiples enfermedades con consecuencias directas en el trabajo, (Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 1998) refiere:

(...). A escala individual, la enfermedad profesional afecta al bienestar en el hogar y en la comunidad y en general, una persona que tiene problemas de salud por insuficiencias en el hogar y en la comunidad no puede ser productiva en el lugar de Trabajo. (...). (pág. 53.3)

Con respecto a los contaminantes físicos, los policías de tránsito están también en contacto directo, los ruidos de los vehículos son permanente durante su trabajo de controlar el tráfico vehicular, están expuestos a temperaturas de calor y frío excesivo, a continuación, algunos componentes físicos que ponen en riesgo la salud laboral del policía de tránsito.

La (Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE), 2008) afirma: “Los contaminantes físicos son caracterizados por un intercambio de energía entre persona y ambiente. Se clasifican en: Energía mecánica: ruido, vibraciones. Energía térmica: calor, frío. (...)” (pág. 16).

Los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley de tránsito realizan su trabajo en las calles de Lima Perú y en cualquier parte del mundo la naturaleza de su función así lo demanda y se presentan las siguientes condiciones, (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014) afirma:

Trabajo en condiciones de frío. Hipotermia (del griego “hypo” que significa debajo y “therme” que significa calor) es el descenso involuntario de la temperatura corporal por debajo de 35 °C. Si hace mucho frío, la temperatura corporal desciende bruscamente: una caída de sólo 2 °C (3,6 °F) puede entorpecer el habla y el afectado comienza a amodorrarse. Si la temperatura desciende aún más, el afectado puede perder la consciencia entrar en coma e incluso morir. Tipos de hipotermia: (pág. 26)

- Se considera hipotermia leve cuando la temperatura corporal se sitúa entre 33°C y 35 °C, y los síntomas temblores, confusión mental y torpeza de movimientos.
- Se considera hipotermia moderada cuando la temperatura corporal se sitúa entre 30 °C y 33 °C y a los síntomas

anteriores se suman desorientación, estado de semi inconsciencia y pérdida de memoria.

- Se considera hipotermia grave cuando la temperatura corporal se sitúa por debajo de 30 °C, comporta pérdida de la consciencia, dilatación de pupilas, bajada de la tensión y latidos cardíacos muy débiles y casi indetectables.

La (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014) El trabajo en condiciones de calor. Hipertermia (del griego “hypér” que significa exceso, por encima de y “therme” que significa calor). El cuerpo humano en condiciones de calor, aumenta su temperatura de forma gradual, lo que produce los siguientes efectos: (pág. 28)

- Piel muy caliente.
- La piel se seca con facilidad y pierde elasticidad.
- Pierde elasticidad.
- Tenemos mucha sed y sequedad en la boca
- Incremento de la sudoración, que produce deshidratación, agotamiento, calambres en los músculos de las piernas, abdomen y los miembros superiores, erupciones cutáneas.
- Cuando se llega a un punto en el que no es posible absorber más calor, se producen fallos en el sistema corporal que controla la temperatura y podemos sufrir un golpe de calor o también llamada insolación.

Observando el texto hago una crítica constructiva con respecto a lo que no se considera, en cuanto a la salud en la labor policial, en el reglamento de uniforme de la policía nacional de tránsito, en (Defensoría Del Policía Sur, 2018, pág. 52 al 55) hago la observación que a los policías de tránsito a pie y a la policía motorizada de tránsito, no se le ha considerado como accesorio a los uniformes, una mascarilla para protegerse de la contaminación directa del ambiente laboral contaminado, riesgoso para la salud, además no se les está considerando lentes de sol que les proteja la vista de los rayos ultra

violeta, tampoco se les considera bloqueadores solares que les proteja la piel, y con respecto al uniforme de verano de la policía nacional motorizada de tránsito, hay una observación crítica con respecto al calzado y el chaleco; en cuanto al calzado la policía nacional de tránsito motorizado en verano utiliza botas de montar con el mismo pantalón de invierno, de este modo se expone al calor intenso a las extremidades inferiores del cuerpo, agregando el chaleco de malla fluorescente, en verano puesto encima de la camisa o blusa, cuando debería ser nada más una blusa o camisa fluorescente policial, para así no tener que utilizar el chaleco de tela policial encima de la camisa o blusa de policía.

Ante la exposición al calor excesivo, el posible riesgo al estrés térmico la (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014) refiere:

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) define el estrés térmico por calor como la carga de calor que los trabajadores reciben y acumulan en su cuerpo y que resulta de la interacción entre las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y la ropa que llevan.

El calor es un peligro para la salud porque nuestro cuerpo, para funcionar con normalidad, necesita mantener invariable la temperatura en su interior en torno a los 37° C. Cuando la temperatura central del cuerpo supera los 38° C ya se pueden producir daños a la salud y, a partir de los 40, 5° C, la muerte. El estrés térmico por calor hace que aumente la probabilidad de que se produzcan accidentes de trabajo, se agraven dolencias previas (enfermedades cardio vasculares, respiratorias, renales, cutáneas, diabetes, etc.), se produzcan las llamadas “enfermedades relacionadas con el calor”. (pág. 29)

Según el diario (Perú 21, 2018) “redacta. Zubiato dijo que son 343 unidades las que están en situación de inoperativas, pero que se pueden recuperar”. El director de la PNP, Richard Zubiato, minimiza la situación, como una clara muestra de revelar una situación importante para la seguridad ciudadana. En atención al tema cabe resaltar que se requiere la operatividad completa en sus accesorios, las cuales minimizan los riesgos a la salud térmica.

Los policías en las comisarías cuentan con patrulleros, muchos de ellos se encuentran en mal estado, sin calefacción para la temporada de frío, y sin aire acondicionado en verano, si sabemos que el verano es intenso en Lima, y estar dentro de la camioneta (patrullero) patrullando es un sacrificio que pone en riesgo la salud, y me pregunto ¿cómo puede la policía prestar un servicio rápido si el patrullero estuvo expuesto a los rayos solares? no es posible subir inmediatamente, a la camioneta, al menos se espera unos minutos para que se ventile y baje la temperatura en el interior de la camioneta, estos detalles hacen ineficiente la labor policial y atenta a la vez la salud laboral del policía.

El contaminante físico de energía mecánica, (Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 1998) La omnipresencia del ruido en el trabajo. El ruido es uno de los peligros laborales más comunes. (...) El ruido peligroso no derrama sangre, no rompe huesos, no da mal aspecto a los tejidos y, si los trabajadores pueden aguantar los primeros días o semanas de exposición, suelen tener la sensación de haberse acostumbrado al ruido. Sin embargo, lo más probable es que hayan comenzado a sufrir una pérdida temporal de la audición, que disminuye su sensibilidad auditiva durante la jornada laboral y que a menudo persiste durante la noche. Esa pérdida auditiva avanza luego de manera insidiosa, ya que aumenta gradualmente a lo largo de meses y años, y pasa en gran medida inadvertida hasta alcanzar proporciones discapacitantes. (...). (pág. 47.2 )

La labor de la policía en la calle hace de que el ruido sea uno de los contaminantes a la cual está expuesto todos los días, tales como de carros, motos, al sonido de las bocinas por falta de educación vial de los conductores.

Según Michael J. Griffin, (Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 1998) “La vibración, es un movimiento oscilatorio” (pág. 50.3). Las vibraciones ocurren en toda clase de transporte, pueden causar mareo, puede darse por choques fuertes, también los efectos de la vibración pueden alcanzar a la visión aminorando este órgano. Como he sabido los policías están expuestos a la vibración cuando conducen vehículos como patrulleros y motocicletas.

#### **2.3.2.1.2. En las zonas de conflicto social**

Están determinado por el lugar donde los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley van a intervenir manteniendo el orden público, en el campo, en los lugares aledaños a la ciudad y en las ciudades.

Para entender a la sociedad y sus conflictos, se han tejido teorías sobre conflicto social, dado a la importancia de las causas que dan vida al establecimiento del orden público, ha sido preciso conocer brevemente aspectos de la teoría del conflicto:

(...). La literatura sociológica de las décadas de 1960 y 1970 opuso frecuentemente la definición de Marx sobre el conflicto a la de Weber. Marx inserta el conflicto en su sentido social, es decir el de la lucha de las clases, al centro de la vida colectiva, mientras que Weber se interesa por otras formas de lucha, como por ejemplo las religiosas o las étnicas. Marx está más interesado en la propiedad de los medios de producción y en la explotación del proletariado obrero, por su lado, Weber se interesa más en la burocracia y en la racionalización de la sociedad. Marx cree que se puede concebir una sociedad sin conflictos a condición de que se asegure la emancipación del proletariado obrero, Weber se muestra escéptico, y no cree en

la desaparición del conflicto, etcétera. (...). (El conflicto social, 2010, pág. 2)

Sobre conflictos, Marx y Weber, las definiciones que Marx, en cuanto a lucha de clases y proletariado quedaron en el pasado, se podría decir que esta definición no engloba la realidad social actual, a diferencia de la explotación del proletariado obrero, y la propiedad de los medios de producción que aún subsisten en la actualidad, en cuanto a concebir una sociedad sin conflictos, es una falacia así se cumplan cualquier condición, el conflicto forma parte de la naturaleza humana, cabe resaltar que el conflicto no necesariamente se da con violencia, y respecto a la emancipación del proletariado obrero, quedó en el pasado, en la actualidad todas las personas son libres de decidir contratar, elegir y renunciar a un trabajo. Las definiciones de Weber, van con realidad, las religiones y las etnias aun forman parte de los conflictos en la actualidad, así como la burocracia, la racionalización en la sociedad, y como no creer en la desaparición del conflicto. En conclusión, Marx. Las definiciones de conflicto son totalitarias y cerrados para un contexto de una época. Weber, define al conflicto, abierto a múltiples razonamientos a futuro.

Simmel G (1903) The sociology of conflict. American Journal of Sociology 9(1903): 490–525. Para Simmel, el conflicto presenta un cierto sentido y puede constituir una fuente importante de socialización para los individuos, también permite que la sociedad encuentre su unidad a partir de las oposiciones que la constituyen, y es la forma que permite la resolución de tensiones. (Michel Wieviorka, 2010, pág. 9)

Thomas Hobbes (1588-1679) filósofo inglés, quien fuera junto con Maquiavelo considerado como el creador de la ciencia política y el teórico del poder. El hombre en estado natural es salvaje y egoísta, y dicha condición cuando se inserta en la vida social y surge el Estado, el hombre y la sociedad. Sus obras: De Cive 1642 y Leviatán (1651); en esta última plasma sus ideas sobre la legitimación del absolutismo

monárquico. El gran monstruo del cual habla Hobbes es el Estado, tiene el poder absoluto, sólo la ley es un freno. El hombre por sí sólo no es nada, tiene que asociarse con otros hombres para formar ese monstruo al cual cederán todos sus derechos de manera absoluta. El hombre se ve en la imperiosa necesidad de asociarse con sus semejantes, y por temor al castigo respetar la normatividad social. (Mercado Maldonado & González Velásquez, 2008, pág. 202)

Con respecto a las teorías del conflicto tratados en el acápite anterior, nos dan a entender que estos forman parte de la vida de toda persona y sociedad, que pudo haber variado en el tiempo conceptualmente, pero existirán porque forma parte de la naturaleza divergente del ser humano, y esto pasa a ser de una sociedad civilizada la razón fundamental de la existencia de la Policía Nacional, para mantener el orden público.

El riesgo de la policía en los conflictos, también llamado riesgo asociado al trato con personas, así la (Policía Nacional del Ecuador, 2017) describe:

El mantenimiento del orden público es una tarea constitucional de la Policía Nacional, por lo que el accionar está en caminando a controlar manifestaciones, paros, huelgas, espectáculos artísticos o acontecimientos deportivos. Los riesgos que pueden materializarse, entre otros son los siguientes:

- Golpes o cortes producidos por objetos contundentes.
- Quemaduras por bombas molotov.
- Ahogamiento por inhalación de gases.
- Caídas al mismo nivel o a distinto nivel.
- Riesgo psicosocial.
- Impacto de proyectiles de armas de fuego.
- Heridas causadas por armas blancas, etc. (pág. 18)

Los riesgos descritos por la Policía Nacional del Ecuador, no es ajeno a los riesgos que está expuesto la Policía Nacional del Perú,

cuando tiene que intervenir, en conflicto social, para mantener el orden público por mandato constitucional.

Un video muestra el conflicto social en zona urbana, en Lima Perú (La Agence France Presse - Afpes, 2017) refiere y de lo que he podido observar es la violenta protesta por el cobro de peaje instalado en el distrito de puente piedra, en el reclamo las personas pedían retirar el peaje, siendo este el conflicto en la zona urbana, se observan los siguientes riesgos a la salud laboral de la policía:

- Los funcionarios encargados en hacer cumplir las leyes, no se encuentran protegidos de la contaminación que se presenta en el ambiente en el lugar donde trabaja, debido a que no se le ve utilizar una mascarilla.
- En el video se observa dentro del grupo anti motín de la policía a personas de civil con chaleco policial de tela, sin ninguna protección.
- El ambiente se ve contaminado, con gas lacrimógeno, con el humo negro de la quema de llantas.
- El narrador cuenta que la policía fue atacada, con bombas incendiarias, con piedras.
- El noticiero en el video informa un policía herido, y más de 40 detenidos.

De lo observado en el video hay una clara muestra, la falta de implementación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo de la policía.

Los conflictos en las zonas urbanas, varían de las zonas rurales es así como la mayoría de los conflicto sociales en las zonas rurales es por la actividad de las minerías, como es el caso de las bambas, (La República, 2019) (...) el conflicto dejó siete civiles y cinco policías heridos, mientras que en esa zona se continúa en estado de emergencia por el conflicto en la mina Las Bambas, (...) Hoy, la policía informó que fueron atacados con piedras y huaracas y que ese día

resultaron heridos (...). Cabe resaltar que los riesgos en las urbanas es mayor, primero por los armas blancas que utilizan las personas que protestan, segundo el clima con intenso frio, como he sabido el clima seco de intenso frio afecta a la salud por falta de adaptación, debido a ello no se puede tener un policía eficiente, cuando a la policía de Lima a las unidades de servicios especiales se les envía a aquellas zonas, otro de los problemas es la geografía del lugar los cerros los campos, dado que no es lo mismo que romper manifestaciones, restablecer el orden público en la ciudad.

Sobre los conflictos en zonas rurales, podemos citar un video de noticias y reportajes, Primer Impacto, (Galván & Silva Conde, 2018) se observa; a la policía peruana en enfrentamiento con los campesinos, la policía, haciendo frente a la población campesina que atacaba con piedras palos machetes y armas de fuego, en el video se ve a un policía convulsionando en el suelo producto de una piedra que le cayó en la cabeza, a los policías se le ve con escudo y casco de protección y con su vara de ley, no se le ve lanzando gas lacrimógeno. Los riesgos evidentes observados en el video, es que el casco de la policía no fue suficientemente fuerte para protegerlo del golpe de piedra, además se ve a la policía no realizar nada simplemente protegerse de los palos, piedras, machetes y armas de juego con su escudo, de lo observado me lleva a concluir, que la policía nacional que intervino no se encontraban preparados e improvisaron su intervención, se nota la falta de inteligencia policial para determinar los riesgos en su labor, también es notorio la falta del dialogo de la policía, la cual se debe dar días antes de la intervención, para minimizar los riesgos y si es posible llegar a canalizar los diálogos con las autoridades para atender la problemática.

#### **2.3.2.1.3. En ambientes de exposición directa a tóxicos**

El trabajo de la policía demanda en hacer uso y estar presente en contacto directo con tóxicos, para así hacer cumplir la ley, exponiéndose a la toxicidad, al respecto, Bo Holmberg, Johan

Högberg y Gunnar Johanson (Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 1998) define; “Toxicidad. La capacidad intrínseca que posee un agente químico de producir efectos adversos sobre un órgano” (pág. 33.3). Los efectos adversos a la salud en el trabajo al hacer uso los agentes tóxicos, al respecto, Ellen K. Silbergeld (Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 1998) refiere:

(...). Los agentes tóxicos pueden causar la muerte celular como un proceso agudo que se revela de varias maneras, como perjudicando la transferencia de oxígeno, pero otras veces la muerte celular es consecuencia de una intoxicación crónica. (...). muerte celular puede considerarse una respuesta tóxica. Aun cuando no hay muerte celular, las lesiones celulares reiteradas pueden inducir una tensión en los órganos que pone en peligro su función y que afecta a su descendencia. (...). (pág. 33.3)

El proceso por el cual llega al organismo y causa daño los agentes tóxicos, se puede dar por absorción al estar expuestos y hacer uso, (Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 1998) refiere:

La absorción es el paso de una sustancia del medio ambiente al organismo. Por lo general se entiende no sólo como el hecho de atravesar la barrera tisular sino también como su llegada ulterior a la circulación sanguínea. Absorción pulmonar. Los pulmones son la principal ruta de depósito y absorción de pequeñas partículas suspendidas en el aire, gases, vapores y aerosoles. (pág. 33.5)

Absorción percutánea. La piel es una barrera muy eficiente. Aparte de su función termorreguladora, protege al organismo de los microorganismos, la radiación ultravioleta y otros agentes nocivos, y también de la pérdida de agua excesiva. (...). No obstante, en el caso de algunas sustancias suele

producirse una absorción dérmica significativa con resultado de toxicidad. (pág. 33.6)

Cada parte de nuestro cuerpo es un organismo vivo que respira y también se contamina; como el pelo y las uñas al respecto la (Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 1998) refiere que la “Acumulación en el pelo y las uñas. El pelo y las uñas contienen queratina, con grupos sulfhidrilo capaces de quelar cationes metálicos como el mercurio y el plomo” (pág. 33.14).

Estar en contacto directo es estar cerca de la toxicidad por razón de uso en el lugar de trabajo como es la labor policial, con riesgos prevenibles a su salud, con la implementación de la seguridad y la salud en el trabajo.

Gas lacrimógeno. Es uno de los agentes químicos que la policía utiliza para controlar disturbios, (CGT Murcia, 2012) afirma “El gas lacrimógeno es una sustancia química que afecta a las mucosas de las vías respiratorias y produce lagrimeo. Se utiliza para controlar las manifestaciones” (pág. 2).

Así mismo el (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) afirma:

El gas lacrimógeno es un compuesto químico que hace que los ojos se irriten y lagrimeen. En general cualquier compuesto químico que produzca estos efectos se puede llamar lacrimógeno, pero agente de control antidisturbios o gas lacrimógeno implica un producto químico lacrimógeno escogido por su baja toxicidad y por no ser letal. (...). Tener en cuenta que el riesgo de un efecto letal o de graves lesiones sigue existiendo, dependiendo del tipo de gas empleado, tiempo de exposición y la concentración de los gases, así como de la capacidad física de las personas afectadas (edad, contextura, salud debilitada, otros). (pág. 39)

La exposición a gases lacrimógenos tiene sus características clínicas de acción en la salud, (Rísquez P, 2013) afirma:

- Ojos: lagrimeo profuso, sensación quemante, blefaroespasma, fotofobia, edema de la córnea. Se pueden complicar con queratitis, erosión corneal y hemorragia intraocular. Secuelas potenciales cataratas y glaucoma.
- Tracto respiratorio: rinorrea severa, estornudos, tos, disnea, faringitis, bronquitis y traqueítis. Potenciales complicaciones: bronco espasmo, hipoxemia, edema pulmonar tardío. Secuelas: disfunción reactiva de las vías aéreas o asma.
- Sistema cardiovascular: Hipertensión. Complicaciones potenciales: falla cardíaca, hemorragia cerebral.
- Piel: rash, edema, eritema, ampollas. Complicaciones: dermatitis irritativa, edema facial, exacerbación de la dermatitis. Secuelas: Dermatitis alérgica.
- Tracto digestivo: irritación bucal, salivación excesiva, odinofagia, dolores abdominales, diarrea, náusea y vómitos. Complicaciones: toxicidad hepática.
- Sistema nervioso: temblores, agitación y ansiedad. Potenciales complicaciones: trastorno de ansiedad generalizado y/o pánico estos síntomas son aumentados por el calor y la humedad. Estos signos y síntomas duran de pocos minutos a algunas horas, dependiendo del grado y tiempo de exposición al gas. (pág. 244)

En cuanto a los síntomas por exposición a gas lacrimógeno (CGT Murcia, 2012) refiere:

La sensibilidad a los gases lacrimógenos varía de persona a persona. Depende del estado emocional, el nerviosismo, la actividad física, la temperatura y la humedad del cuerpo. Cuanto más caliente y húmedo es el cuerpo mayor es el efecto del gas lacrimógeno. Especialmente aquellos que padecen asma o hipertensión pueden tener problemas muy graves. En

tal caso, es altamente recomendable el ingreso inmediato al hospital. (...). (pág. 4)

En cuanto al tipo de gas lacrimógeno CS Orthochlorobenzalmalononitrile (CGT Murcia, 2012) refiere:

CS (Orthochlorobenzalmalononitrile): Es el lacrimógeno más utilizado. Se trata de la sustancia que ha substituido al CN [cloroacetofenona], tras observarse que los manifestantes desarrollaron tolerancia, algo que reducía los efectos y síntomas producidos. (pág. 4)

Cada sustancia tiene sus propios síntomas. Concretamente el CS [clorobencilo-malononitrilo], el lacrimógeno más utilizado hoy en día, según el manual del ejército alemán (Gases lacrimógenos: Una pequeña guía para hacerles frente, 2012) refiere:

Causa irritación severa a los ojos y a los órganos respiratorios superiores. En cuestión de segundos se produce un ardor intenso, dolor e inflamación. Por lo general, el efecto en las vías respiratorias lleva a un estado de incapacidad a la hora de reaccionar. Cuando la intoxicación es más intensa, provoca pánico, lo que agrava los síntomas y la persona no es capaz inhalar o exhalar. La exposición a altas concentraciones de CS [clorobencilo-malononitrilo], causa enrojecimiento y ampollas. En cantidades muy pequeñas, el CS [clorobencilo-malononitrilo], sólo tiene un olor irritante. En dosis muy altas se producen quemaduras peligrosas en la piel y amplia destrucción de los tejidos. El contacto directo con los ojos puede producir un daño permanente en las córneas. También se pueden producir problemas en el sistema gastrointestinal. Los síntomas comienzan después de 20 a 60 segundos tras el uso, y duran de 10 a 30 minutos desde el momento que la persona se desplace a un lugar con aire fresco. (...). (págs. 4 - 5)

Cabe señalar que el gas lacrimógeno utilizado por la Policía Nacional del Perú, según documento del Ministerio del Interior de (Especificaciones técnicas adquisición de Granadas, 2017) describe que es de: “componente químico, CS [clorobencilo-malononitrilo], agente químico irritante, adquirido para el mejoramiento del servicio de control de disturbios civiles a nivel nacional”. Además de los riesgos químicos a la que están expuestos los policías, también están en permanente riesgo biológico, (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014) al respecto:

Riesgo Biológico. La posible exposición de los y las policías locales a riesgo biológico en su actividad laboral, será siempre debido a situaciones accidentales, puesto que no entra dentro de sus funciones la manipulación de agentes biológicos (virus, bacterias, etc.). Sin embargo, si tiene riesgos biológicos por estar en contacto con personas contaminadas en la vía pública (delincuentes, detenidos, vagabundos, etc.) o con animales como perros, gatos, etc.

Las enfermedades infecciosas más importantes a las que estamos expuestos son de etiología vírica, y destacan las que originan los virus de la hepatitis B, la hepatitis C y el VIH [SIDA y el bacilo de la tuberculosis]. (pág. 7)

Residuos de disparo. Como he sabido, la Policía Nacional del Perú, utiliza armas de fuego para hacer frente al terrorismo, al narcotráfico y a la delincuencia común, cuyos residuos que deja el disparo se impregnan en la mano, en la ropa, y que los gases de la combustión de la pólvora son inhalados por los agentes policiales, siendo un claro riesgo a la salud laboral.

Los componentes que se desprende en el momento del disparo de un arma de fuego la (Revista Química Industria & Minería, 2018) menciona que: “(...). El estudio, liderado por la Dra. Yo-ying Chen, (...) buscan detectar la presencia de ciertas partículas de metal, específicamente de plomo, bario y antimonio, en las manos del

presunto autor de un disparo con arma de fuego, (...)”. El estudio realizado, hace mención a las partículas presentes en un arma, antes del disparo de una bala, que son plomo, bario y antimonio, la cual se hallaran en el autor de disparo.

Para la presente investigación siendo los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley en el Perú, ‘La Policía Nacional’, quienes están en contacto permanente con proyectiles y armas de juego y en casos sobre los residuos de disparo de un arma de juego (La Nación, 2015) afirma:

Sergio Giorgieri, profesor adjunto de Química Analítica Instrumental en la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad de Buenos Aires ‘UBA’ y director del curso de posgrado "Introducción a las Ciencias Forenses" explica a La Nación, que lo que se intenta determinar es la presencia de tres elementos metálicos: plomo, bario y antimonio, que son componentes del material utilizado en los proyectiles (la pólvora o el detonante) y que aparecen en los residuos del disparo de un arma de fuego. (...). La palma y el dorso de las manos se utilizan para verificar si ha disparado esa persona o si se ha protegido de alguna agresión. También se pueden analizar las prendas que tenía puesta la persona que habría efectuado un disparo o víctima del mismo. (...).

Estos componentes químicos son tóxicos para la salud, en especial para la labor de la policía nacional, cuando hacen uso de su arma de fuego, en su trabajo o en lugares cerrados como podrían ser los polígonos de tiro, o consumir alimentos con la mano y el uniforme contaminado, uno de los residuos son el plomo el (Departamento de Salud y servicios Humanos de los EE.UU., 2007) refiere:

1.1. Que es el plomo. El plomo es un metal pesado, de baja temperatura de fusión, de color gris-azulado que ocurre naturalmente en la corteza terrestre. Sin embargo, raramente

se encuentra en la naturaleza en la forma de metal. (...) El plomo y las aleaciones de plomo son componentes comunes de cañerías, baterías, pesas, proyectiles y municiones, (...).

1.5. (...) Los efectos del plomo son los mismos, independientemente de cómo entra al cuerpo. El plomo afecta principalmente al sistema nervioso, tanto en niños como en adultos. La exposición ocupacional prolongada de adultos al plomo ha causado alteraciones en algunas funciones del sistema nervioso. La exposición al plomo también puede producir debilidad en los dedos, las muñecas o los tobillos. La exposición al plomo también puede producir anemia. Los niveles de exposición altos pueden dañar seriamente el cerebro y los riñones en adultos o en niños y pueden causar la muerte. En mujeres embarazadas, los niveles de exposición altos pueden producir abortos. En hombres, la exposición a altos niveles de plomo puede alterar la producción de espermatozoides. (...). (pág. 1 y 7)

El otro componente que se halla como residuos de un disparo es el antimonio al respecto (Resúmenes de Salud Pública - Antimonio (Antimony), 1992) refiere:

En 1.1. ¿Qué es el antimonio? El antimonio es un metal de color blanco plateado y de dureza mediana que se rompe fácilmente. Se encuentra en pequeñas cantidades en la corteza terrestre. Los minerales de antimonio son extraídos y luego transformados en metal de antimonio o son combinados con oxígeno para formar óxido de antimonio. (...). Para hacerlo más fuerte, generalmente se mezcla una pequeña cantidad de antimonio con otros metales como plomo y zinc para formar mezclas de metales llamadas aleaciones. Estas aleaciones son utilizadas en baterías de almacenamiento (acumuladores) a base de plomo, soldaduras, metal para hacer láminas y tuberías, rodamientos, moldes, ciertos tipos de metales,

municiones y peltres. (...). Generalmente se necesitan muchos días para que el antimonio sea eliminado del aire. El antimonio que está adherido a partículas muy pequeñas puede permanecer en el aire durante más de un mes. El antimonio no puede ser destruido en el medio ambiente, sólo puede cambiar de forma o adherirse a partículas o separarse de las mismas. (...). 1.4. Los efectos del antimonio en la salud. La exposición a 9 miligramos de antimonio por metro cúbico de aire ( $\text{mg}/\text{m}^3$ ) durante largo tiempo puede causar irritación de los ojos, la piel y los pulmones. Respirar  $2 \text{ mg}/\text{m}^3$  de antimonio durante largo tiempo puede causar problemas pulmonares (neumoconiosis), cardíacos (electrocardiogramas irregulares), dolor estomacal, diarrea, vómito y úlceras estomacales. (...). (pág. 1 y 4)

El tercer componente químico que se halla en los residuos de un disparo, es el bario, al respecto la (International Programme on Chemical Safety IPCS INCHEM, 1990) refiere:

1.1.3. Kinetics and biological monitoring. (...). Inhaled barium can be absorbed through the lung or directly from the nasal membrane into the bloodstream. (...).

1.1.5. Effects on human beings. (...). Clinical features of barium poisoning include acute gastroenteritis, loss of deep reflexes with onset of muscular paralysis, and progressive muscular paralysis. (...). In most reported cases, rapid and uneventful recovery occurred after treatment with infused potassium salts (carbonate or lactate) and/or oral administration of sodium sulfate.

(...). An increase in the incidence of hypertension was reported among workers exposed to barium, compared with non-exposed workers. (...). 1.2. Conclusions and recommendations. Barium, at concentrations normally found in our environment, does not pose any significant risk for the general population. However, for specific subpopulations and

under conditions of high barium exposure, the potential for adverse health effects should be taken into account. (...).

Traducidos al español la (International Programme on Chemical Safety IPCS INCHEM, 1990) dice:

1.1.3. Cinética y monitorización biológica. (...). El bario inhalado puede ser absorbido a través del pulmón o directamente desde la membrana nasal hacia el torrente sanguíneo. (...).1.1.5. Efectos sobre los seres humanos. (...). Características clínicas. Las características de la intoxicación por bario incluyen gastroenteritis aguda, pérdida de reflejos profundos con inicio de parálisis muscular, y parálisis muscular progresiva. (...) En la mayoría de casos reportados, se produjo una recuperación rápida y sin incidentes. Después del tratamiento con sales de potasio infundidas (carbonato o lactato) y / o administración oral de sulfato de sodio. (...) Un aumento en la incidencia de hipertensión fue informados entre los trabajadores expuestos al bario, en comparación con trabajadores no expuestos. (...) 1.2. Conclusiones y Recomendaciones. Bario, en concentraciones normalmente encontradas en nuestro medio ambiente, no presenta ningún riesgo significativo para la población general, Sin embargo, para sub poblaciones específicas y en condiciones de alta exposición al bario, el potencial para efectos adversos para la salud debe tenerse en cuenta. (...).

La exposición a los residuos que emite un arma de fuego al disparar, es también un riesgo para la salud de los policías en el desempeño de su labor. El monóxido de carbono. Al respecto el (Department of Health & Human Services. USA, 2009) define:

¿Qué es el monóxido de carbono?

El monóxido de carbono es un gas incoloro, sin olor ni sabor, no irritante, que se encuentra tanto en el aire puertas adentro

como al aire libre. Se produce de la combustión incompleta del carbón. Es producido tanto por actividades humanas como por fuentes naturales. La fuente humana más importante de monóxido de carbono es el tubo de escape de automóviles. (...). El humo del tabaco también contribuye a los niveles de monóxido de carbono en el aire de interiores. (...).

¿Cómo puede el monóxido de carbono afectar mi salud?

La exposición a altos niveles de monóxido de carbono puede ser fatal. La intoxicación por monóxido de carbono es la causa principal de muerte por intoxicación en los Estados Unidos. En las personas que han inhalado monóxido de carbono se han reportado dolores de cabeza, náuseas, vómitos, mareos, visión borrosa, confusión, dolores en el pecho, debilidad, insuficiencia cardíaca, dificultad para respirar, convulsiones y coma. Las personas que tienen enfermedades cardíacas o pulmonares son más vulnerables a los efectos tóxicos del monóxido de carbono.

La Policía Nacional, está expuesto a altos niveles de monóxido de carbono por razones laborales, en las calles, patrullando a pie o en vehículo o cuando entran en choque con la multitud que protesta, quemando llantas, contaminando el ambiente con denso humo negro y si a lo expuesto le añadimos que no reciben un control a la salud para ser desintoxicados el riesgo es doble; uno por la exposición sin protección y el otro por la desatención a la salud después de estar expuestos a la toxicidad.

#### **2.3.2.1.4. En las instalaciones policiales**

son los espacios exclusivos para la función policial, las cuales deben garantizar la seguridad a los policías que laboran y a las personas no policías que visitan, referidos a la seguridad dentro y en el entorno de las instalaciones policiales la (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014) afirma:

Se consideran lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los policías deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. (...). El diseño y las características constructivas de las dependencias policiales deberán ofrecer seguridad frente a los riesgos de resbalones o caídas, choques o golpes contra objetos y derrumbamientos o caídas de materiales sobre los policías. El diseño y las características constructivas de los lugares de trabajo deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial en caso de incendio, posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los policías. (pág. 09)

Todas las instalaciones o dependencias policiales; unidades, comisarias, deben garantizar la seguridad y la salud del funcionario policial y consecuentemente de las personas que lo visitan; para ello minimizando los riesgos que pueda existir, en cuanto a infraestructura debiendo ser apropiados para su uso, debe tener señalización, higiene y orden en las instalaciones, manteniendo la comodidad de las condiciones laborales en las instalaciones, para ello es importante que cuente con seguridad en edificación, para así garantizar que soporta temblores, y los riesgos de incendio.

Pero la ley exceptúa de obligatoriedad, en las condiciones de seguridad de las edificaciones, a que deben contar con inspección técnica en su edificación en lo siguiente:

Artículo 31.- Obligatoriedad de la ITSE La verificación del cumplimiento de condiciones de seguridad en establecimientos no obligados a contar con una licencia municipal de funcionamiento se realiza según las siguientes disposiciones:  
a) Las edificaciones estratégicas o reservadas por seguridad y defensa nacional, embajadas y sedes de organismos internacionales (...). (Decreto Supremo que aprueba el Nuevo

Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones. , 2018, pág. 10)

#### **2.3.2.1.5. En los espacios de descanso en el trabajo**

Los espacios de descanso en el trabajo, en otras palabras, son los lugares específicos de descanso en el trabajo para él trabajador, al respecto (Bestratén Belloví & Nogareda Cuixart, 2011) refiere que:

(...). Los lugares de descanso no pueden ser, ni desconsiderados, ni tratados de manera independiente al tipo de actividad. Merecen un tratamiento especial e integral, por la dignidad del propio trabajo y de quienes lo ejecutan, y, además, por necesidades de productividad. (...). (pág. 1)

La productividad en el trabajo de la policía, está en la eficiencia de la labor que desempeña, cabe resaltar que el trabajo dignifica a la persona humana y como he sabido la dignidad es propio del ser humano, al igual que el respeto de los mismos es universalmente exigible, ya sea en los factores sociales, culturales, económicas y en todo el ser de la vida humana, lo hace derecho.

Los espacios de descanso son exigibles según (Cuadernos del Policía Local, numero 1, Prevención de riesgos laborales, 2014) disponen:

Dependencias para descanso y comida.

Los y las agentes de policía dispondrán de locales descanso, tanto para los que desarrollan su trabajo en la propia dependencia policial, y, sobre todo, para los y las policías que desarrollan trabajo en la calle, sea del tipo que sea, patrulla en vehículo, a pie, en moto, etc., Dichas salas de descanso son para recuperar la temperatura corporal del trabajo a la intemperie y para evitar estrés, carga mental, etc. (pág. 18)

Es muy importante para la salud, tener un espacio donde descansar sobre todo cuando se realizan trabajos de turnos, como es

la labor de una persona, la policía. En las notas técnicas de prevención (Bestratén Belloví & Nogareda Cuixart, 2011) refiere:

(...) que la persona necesita en función del tipo y ritmo de trabajo de una serie de pausas o descansos para no llegar al final de su jornada laboral extenuado, sin que su fatiga le impida dedicarse a actividades de ocio, y no sea sólo el reposo absoluto la única alternativa viable. En el trabajo se conjugan el esfuerzo físico y el intelectual, y según la intensidad de cada uno de ellos, las personas precisarán descansar en sus pausas de una u otra forma, aunque presumiblemente la mejor sería aquella que pudiera ser elegida por el propio trabajador(a). (...). (pág. 2)

Cuando no se cumplen los problemas a la salud se hacen presente, el diario, El Mundo, publicó:

Los policías están 'tocados' de sueño. Una investigación estadounidense con cerca de 5.000 agentes revela la elevada tasa de trastornos del sueño que padece este colectivo, lo que compromete su salud y puede poner en riesgo su seguridad y la de los demás. (...). Consecuencia "Nuestros resultados destacan que aquéllos con problemas de sueño se sentían peor de salud en comparación con los que dormían bien" destacan los investigadores. Asimismo, pasar 'malas noches' se asoció con un mayor riesgo de depresión y de síndrome de Bournout. (...). Qué se puede hacer., Ante todos estos datos, los científicos determinan que son necesarias "más investigaciones que determinen qué tipo de prevención, chequeos y programas de tratamiento se deben llevar a cabo en determinados colectivos de trabajadores para reducir el riesgo de trastorno del sueño y todos los problemas derivados de ellos". (...). (Matey, 2011)

Es importante al respecto que cada delegación policial cuente con espacios de descanso, que, en los momentos, que le toca descansar tenga un espacio apropiado que le permita recuperar el sueño perdido, la temperatura corporal del cuerpo, energías para una labor eficiente, la policía gestante, o los que realizan labores en la calle son los que más necesitan de espacios de descanso, y un espacio como un comedor donde pasar sus alimentos. Es preciso resaltar que estos espacios que se designa deben de estar implementado, con los servicios básicos; vestuarios, servicios higiénicos, duchas, sanitarios, lavamanos, iluminación, todo en óptimas condiciones para la salud.

En las mismas líneas del acápite anterior (Bestratén Belloví & Nogareda Cuixart, 2011) refiere:

1. Características Diferenciales de los Espacios de Descanso. La persona permanece en el centro de trabajo durante toda o la mayor parte de su jornada laboral, (...). Durante este tiempo de permanencia debe realizar diversidad de actividades, algunas colectivas, como reunirse o formarse; pero también tiene que satisfacer necesidades personales, unas meramente fisiológicas (descansar, comer, asearse, ...) y otras de carácter psicosocial, en base a sus propias necesidades de relación. Por tanto, el centro de trabajo como hábitat temporal de un colectivo de personas debe ser proyectado como un gran espacio en el que confluyan de forma coherente todo el encadenamiento de funciones que constituyen el sistema productivo razón de ser de la empresa, compatibilizadas con el conjunto de actividades y exigencias colaterales de las personas que allí trabajan. Ello es esencial para que la empresa sea saludable y eficiente. (pág. 1)

### **2.3.2.2. El riesgo en función del trabajo**

El riesgo laboral es la “Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.” (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783,

2019, pág. 35). La función es “2. f. Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas” (Real Academia Española, 2019). Entonces podemos afirmar que el riesgo en la función está determinado en el trabajo que realizan los policías.

Sobre las funciones el (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016) establece:

#### Artículo IV.- Ejercicio de la Función Policial

El ejercicio de la función policial requiere conocimientos especializados, los cuales son adquiridos a través de la formación profesional y técnica. El profesional policial recibe una formación académica integral, permitiendo su desempeño profesional, desarrollo, cultural, social y económico, con énfasis en la disciplina, el mérito, el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, la ética, el liderazgo y el servicio público.

Con respecto a los riesgos a la función policial el (Cuadernos del Policía Local, numero 1, Prevención de riesgos laborales, 2014) refiere que:

En el trabajo específico de los y las policías en la vía pública, se pueden sufrir lesiones, como puede ser en el ataque o en la inmovilización de una tercera persona, pueden sufrir cortes accidentales con elementos como el vidrio de un vehículo inmerso en un accidente de tráfico, en la recogida de pruebas con elementos cortantes, filos con rebabas, etc. También se pueden pinchar con jeringuillas u objetos cortantes haciendo tareas de cacheo. También puede provocar lesiones en la manipulación del arma reglamentaria o con los grilletes. (pág. 26)

Las tareas y roles de la policía, están determinados en trabajos específicos dentro de sus funciones, teniendo que cumplirse

obligatoriamente para configurar su finalidad el (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) establece:

#### C. Función Policial y respeto a los Derechos Humanos.

En sentido amplio, la función policial es la actividad del Estado que regula y mantiene el equilibrio entre la existencia individual y el bien común. (...). Su finalidad fundamental se encuentra establecida en el artículo 166º de la Constitución Política del Perú, mientras que sus funciones son detalladas en el Decreto Legislativo N.º 1267, en su reglamento y en otras leyes especiales. (pág. 8)

##### **2.3.2.2.1. En labores de prevención**

Es la función que realiza la policía para evitar que un delito o falta se produzca o continúe produciéndose.

De acuerdo al reglamento de la ley de la Policía Nacional del Perú, Decreto Legislativo N.º 1267 en el artículo 4º Funciones. “8. Prevenir, combatir, investigar y denunciar la comisión de los delitos y faltas previstos en el Código Penal y leyes especiales; incluyendo la intervención e investigación de aquellos que se cometen en el transporte aéreo, marítimo, fluvial y lacustre” (Diario Oficial El Peruano, 2017, pág. 3). Todo ello tiene que realizarse en el marco de respeto a los Derechos Humanos: “Para que la Policía Nacional del Perú cumpla sus funciones se le ha conferido determinadas facultades, siendo las más importantes, entre otras, el arresto, la detención y el uso de la fuerza” (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018, pág. 15).

Respecto a los trabajos de prevención motorizado y a pie los riesgos están presentes en las vías públicas, como los accidentes de tránsito, el cuaderno 2 de la policía, (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014) refiere:

Una de las causas más frecuentes en los índices de accidentalidad de la policía son los accidentes de tráfico, ya sea sufrido por un o una policía que realiza el servicio a pie, como peatón o por un accidente en coche, moto (...). (pág. 18)

Un video emitido en un canal nacional de señal abierta de telecomunicaciones 'ATV' en el Programa, Beto a Saber. Titulado, Sociedad Lumpen. Policías son agredidos impunemente a diario. (ATV.pe, 2018) El video del día sábado 10 de noviembre de 2018, la policía interviene a una mujer por conducir en estado de ebriedad, identificado con el nombre, Rosa Verónica Grados Saravia, de 30 años de edad, de Profesión, Comunicadora Social, al ser detenido agrede verbalmente a la policía, con insultos (maldita, mierda, puta, hija de puta, babosa e escupidos en el rostro) la policía tiene que soportar, los insultos dirigidos a su persona y su familia, continuando con la agresión la detenida le dice la policía no es profesional y que son delincuentes. En otro episodio del video, del día domingo 11 de noviembre de 2018 en la cuadra 1 del jirón Catacaos en el Distrito Rímac, La policía de la comisaría del distrito en mención procedía a detener a un ladrón de celulares, es en ese momento donde son emboscados por una turba de vecinos que defendieron al ladrón y para poder liberarlo atacaron a dos policías haciéndolo caer a uno, con golpes y jalones y el otro policía de pie recibiendo golpes y jalones mientras intentaba ayudar a su colega que se encontraba en el piso, la turba logro su objetivo de liberar al ladrón y el ladrón logró huir.

De lo redactado del video la policía en cumplimiento de su labor tiene tareas específicas, con la facultad de arresto, detención y de conducir a los detenidos a la comisaría, son agredidos en su persona por los detenidos, o por terceras personas allegados a los detenidos, los riesgos a la salud física y psicológico se hacen presente en su rol y tarea diaria.

### **2.3.2.2.2. En el horario y turno de trabajo**

Según el reglamento de horarios y turnos de trabajo en el régimen de servicio a dedicación exclusiva de la Policía Nacional del Perú, en la Resolución Directoral, N°012-2016-DIRGEN/EMG-PNP con fecha Lima, 19 de enero 2016. Resuelve:

Título III. capítulo I. Disposiciones específicas de los servicios operativos.

Esta determinado: 1. Dos grupos de servicio con rotación semanal, 2. Turnos: tres grupos de servicios, 3. Turnos: 24 x 24 horas, 4. Turnos: tres grupos (servicios, reten, franco), 5. Turno: 24 x 24 o 48 x 48 horas, 6. Turno: continuo, 7. Turno: Comisarias zonas rurales. (...). (Defensoría Del Policía Sur, 2018)

Según el reglamento de horarios y turnos de trabajo de la Policía Nacional del Perú, en el Artículo 9° de los servicios operativos.

A. Dos (02) grupos de servicio con rotación semanal, 1. las unidades que deben adoptar esta modalidad de servicio Son: todas las unidades que efectúan patrullaje en motocicleta, y los que realizan patrullaje a pie. 2. Días y turnos del servicio: en dos turnos de 08 horas; de 7:00 a 15:00 y 15:00 a 23:00 horas. Lunes a viernes con rotación sábado a domingo de acuerdo a la problemática y la naturaleza de servicio que presta. Además, establece 45 minutos de refrigerio, y que el personal deberá formar 30 minutos antes del horario de ingreso establecido como trabajo. B. Turnos: tres grupos de servicios, 1. unidades que deben adoptar esta modalidad del servicio: Servicios en patrulleros, servicios en embajadas y residencias, servicios de seguridad en instalaciones. Los días y turnos de servicios, están dados el primer grupo de 07:00 a 15:00 horas (servicio). Segundo grupo de 15:00 a 23:00 horas (reten). Tercer grupo de 23:00 a 07:00 horas (servicio). Estos grupos son rotativos. Según el detalle de la implementación del servicio, el tercer grupo tendrá franco (descanso) de 24 horas. Además, deberá presentarse 30 minutos antes de la hora

establecida como ingreso a trabajar. C. Turnos. 24 x 24, de lunes a domingo de 08:00 a 08:00 horas del día siguiente, se cubre 50% servicio y 50% franco (descanso). Las unidades que deben adoptar esta modalidad de servicio son: Centro de Operaciones Policiales (CEOPOL), Choferes comando y de comisiones, seguridad de dignatarios. D. Turnos de tres grupos (servicio, franco, reten) las unidades que deben adoptar esta modalidad de servicio son; las fuerzas especiales, de lunes a domingo, con el siguiente horario: Servicio de 07:00 a 07:00 horas. Reten de 08:00 a 18:00 horas. Franco de 07:00 a 07:00 horas. E. Turnos 24 x 24 o 48 x 48 horas. Las unidades que deben prestar estas modalidades de servicios son; patrullaje en carreteras. Los servicios se cubren 48 x 48 horas para los puestos de servicios alejados; 24 x 24 horas para los puestos cercanos a su comisaria de carreteras. (...). F. Turno: Continuo. Las unidades que deben adoptar esta modalidad del servicio, son; Equipos de Inteligencia. Los días y turnos están establecidos de lunas a domingo, desde las 08:00 horas hasta el término de su objetivo por alcanzar, los descansos son graduados en función de las horas trabajadas y de las necesidades del servicio, primando en todo momento asegurar el cumplimiento de la misión. G. Seguridad de fronteras. Las unidades que deben adoptar esta modalidad de servicio son; los puestos de vigilancia en fronteras, con horarios de 24 x 24; 48 x 48; 72 x 72 horas, de lunes a viernes. H. Turnos de comisarias rurales. Las unidades que adoptan esta modalidad son las Comisarias rurales, las disposiciones específicas, hace mención a la permanencia ininterrumpidas por más de 15 días de servicio, por razón de distancia, zonas urbanas, centros poblados, hará uso de 2 días de permiso por rotación. (...) M. Turnos tres grupos de servicios (servicio, franco, reten). las unidades que deben adoptar esta modalidad de servicio son; Las unidades de servicios especiales y sección de operaciones especiales, los días y turnos del servicio se cubren en turnos de 07:00 a 07:00 horas, franco de 07:00 a 07:00 del día siguiente, retén de 09:00 a 21:00 horas del subsecuente. Todos los horarios descritos están sujeto a condiciones normales de servicio, quedando bajo

discrecionalidad del jefe, de acuerdo a las necesidades de servicio o situaciones especiales del mismo, (...). (Defensoría Del Policía Sur, 2018)

Según la Jornada ordinaria de trabajo, en el “Artículo 25. (...) es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019). Como se describió líneas arriba en horarios y turno de la policía nacional, establecidos, contrario a lo establecido en la constitución, si bien sabemos que la semana tiene 7 días, y que un día tiene 24 horas, el personal de la policía nacional trabaja 24 horas y descansa 24 horas, cabe resaltar que en tan solo 3 días trabajados llegaría a las 72 horas superando a así las 48 horas semanales establecidas por la constitución, cabe resaltar que no hay norma constitucional que establezca horario diferente para los miembros de la policía por lo que debería establecerse la Supremacía de la Constitución “Artículo 51°. La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. (...)” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019).

Estos horarios atentan contra la salud de los policías y con la producción en la calidad de servicio eficiente en respuesta a las demandas sociales, en relación a los efectos del trabajo por turnos sobre la salud, la (Oficina Internacional del Trabajo - OIT, 1998) refiere:

La mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a la calidad del sueño de que disfrutaban durante el día después de un turno de noche y en menor medida, al descanso anterior al inicio del turno de mañana. Como el funcionamiento de los ritmos circadianos es tal que el organismo está preparado para la actividad diurna y el reposo nocturno, al finalizar un turno de noche, el cuerpo no se encuentra, en general, perfectamente

predisuesto para el sueño. También pueden influir otros factores. En efecto, la luz natural puede perturbar el sueño, y el nivel de ruidos es mayor durante el día que por la noche. (...). (pág. 43.3)

Trastornos gastrointestinales. El trabajo nocturno provoca alteraciones en el horario y la secuencia de las comidas. En efecto, durante la noche, el estómago no puede admitir, en cantidad ni calidad, una típica comida diurna. Por lo tanto, resulta comprensible que los trabajadores del turno de noche sufran inapetencia con mayor frecuencia que quienes trabajan de día y que los que no hacen turnos de noche, como afirman Ruten Franz y cols. (1981), (...). Según Thiis Evensen (1958), la úlcera péptica era dos veces más frecuente entre las personas que habían trabajado por turnos que entre los trabajadores diurnos.

Trastornos cardiovasculares. Kristensen (1989) ha analizado los aspectos metodológicos y analíticos de los estudios de la frecuencia de los trastornos cardiovasculares. En la mayoría de los trabajos publicados a partir de 1978 se informa de un incremento de los trastornos cardiovasculares, sobre todo entre las personas que han abandonado el trabajo por turnos. (pág. 43.4)

Trastornos neurológicos. (Waterhouse y cols. 1991; Costa 1996), según Waterhouse (1992), “se evidencia actualmente una mayor tendencia al malestar general incluidas la ansiedad y elementos depresivos entre los trabajadores por turnos que entre sus compañeros que trabajan de día”.

Problemas sociales de las personas que trabajan por turnos. El trabajo por turnos puede repercutir negativamente en la vida familiar, la participación en la actividad institucional y las relaciones sociales. La magnitud de los problemas que pueden producirse está en función de diversos factores, como la naturaleza del sistema de turnos, el sexo, edad, estado civil y

estructura de la familia del trabajador, así como de la extensión del trabajo por turnos en la región. (...). (pág. 43.5)

En relación a lo descrito los turnos en la labor de un trabajador, de acuerdo la Organización Internacional de trabajo, es un riesgo a la salud, la policía nacional, realiza su labor por turnos por lo tanto también por razón de turnos, tienen los mismos riesgos a la salud como cualquier trabajador. En cuanto al horario de trabajo es sacrificado la labor Policial, que también es un riesgo a la salud laboral, para la policía que presta servicios operativos, clara discriminación frente a los que laboran en áreas administrativas con 8 horas diarias y un descanso semanal.

Los trabajos por turnos y nocturnos, en el (Cuadernos del Policía Local, numero 3, Ergonomía, Psicología., 2014) refiere:

La dirección de la rotación puede afectar los ritmos circadianos (los ritmos circadianos constituyen el reloj biológico humano que regula las funciones fisiológicas del organismo para que sigan un ciclo regular que se repite cada 24 horas, y que coincide con los estados de sueño y vigilia. El sueño y la vigilia están asociados a los estímulos de luz, el cerebro asocia la luz con una mayor actividad fisiológica mientras que, en la oscuridad, con una menor actividad) por tanto influirá en la capacidad de los y las policías para adaptarse los cambios en las horas de trabajo. (...). (pág. 30)

Las consecuencias del trabajo por turnos y nocturno: (pág. 31)

- Trastornos de los ritmos circadianos, influye en las curvas de temperatura, frecuencia cardíaca, excreción renal y secreción endocrina
- Unos hábitos alimentarios inadecuados y mantenidos en el tiempo ocasionan trastornos en el aparato digestivo como gastritis, ardor de estómago, gases, úlcera de estómago, digestiones pesadas. Todo se incrementa con el consumo frecuente de bocadillos de embutidos grasos y dulces, en

sustitución de una dieta equilibrada, más difícil de seguir con el horario de turno de noche, originando sobrepeso y obesidad.

- Trastornos del sueño. Lo sufre el 37,2% de policías, insomnios y fatiga crónica.
- Trastornos nerviosos y psicológicos, incremento de la depresión, la ansiedad y el estrés. Pueden ocasionar cambios en el carácter, irritabilidad, nerviosismo y agresividad.
- Alteraciones de la actividad laboral, disminución en el rendimiento laboral.
- Oros trastornos metabólicos, cardiovasculares, disminución de las defensas, etc.
- Se crean problemas en el entorno familiar.

#### **2.3.2.2.3. En la formación e instrucción**

Instrucción Policial. Según el reglamento de horarios y turnos de trabajo, en el Artículo 9º la instrucción se realiza dentro del horario de trabajo (servicio o reten), están impartidos por oficiales, suboficiales más capacitados de las unidades y se imparten en forma teórico, práctico, y versan sobre métodos y técnicas de su especialidad; de igual forma sobre, intervención, registro, reducción, traslado, uso de grilletes de seguridad, documentación y legislación policial, métodos de protección y aislamiento de la escena del crimen, y otras propias de la función policial. En cuanto al horario de la instrucción, para cada unidad se ha establecido lo siguiente: para la Policía de Fronteras, para la Policía de Inteligencia, para la Policía de las Unidades de Servicios Especiales y sección de Operaciones Especiales, para la Policía de Comisarias Rurales, se establecieron horarios flexibles y el más apropiado en función a la necesidad de servicio. Pero para la Policía de Carretera se ha dispuesto de 45 minutos de instrucción, para la Policía que presta servicios en patrulleros, servicios en embajadas y residencias, servicios de seguridad en instalaciones, se ha dispuesto 1 hora de instrucción,

para la Policía de todas las unidades que efectúan patrullaje en motocicleta y los que realizan patrullaje a pie, se ha dispuesto 2 horas de instrucción para la Policía del Centro de Operaciones Policiales (CEOPOL), Choferes comando y de comisiones, seguridad de dignatarios, y de las unidades de las Fuerzas Especiales, se ha dispuesto 3 horas de instrucción. (Defensoría Del Policía Sur, 2018)

Es preciso señalar que si bien por razones de funciones específicas, la Policía Nacional puede recibir instrucción indistintamente en diferentes momentos de su servicio, pero más no es proporcional las horas de instrucción para todos los policías, a pesar de ser los mismos en materia, teórico, práctico, y con excepción de la policía de Inteligencia que versa sobre su especialidad, dados los minutos y horas de instrucción, algunos estarán mejor instruidos que otros que reciben 45 minutos, que de 1 hora, que de 2 horas, que de 3 horas, la diferencia es evidente de una unidad policial a otras; así se podría afirmar que el trabajo de la policía devendría en deficiente, algunos con buen rendimiento y otros con bajo rendimiento y consecuentemente con mayor riesgo laboral, que sus colegas.

Puntualizando que la instrucción policial debe incidir en aspectos importantes que el (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) establece:

(...). Uso de la fuerza, Armas de fuego, Técnicas de intervención policial, Tácticas defensivas no letales, Control físico de intervenidos, Ética en la función policial. (...). La instrucción policial debe ser profesional, lógica y realista. Con ella se adquiere habilidad y destreza, permitiendo que el policía pueda enfrentar las tareas con menor riesgo para su integridad física y su vida, (...). (pág. 27)

Formación Policial. Según el (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017), establece:

Artículo 97.- Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. La Escuela Nacional de Formación Profesional Policial es el órgano de apoyo policial de gestión educativa, responsable de organizar, impartir, evaluar y certificar la formación profesional del personal de la Policía Nacional del Perú, contando con autonomía académica, normativa y administrativa. (pág. 42)

En el mencionado artículo 97 y en sus extensiones, no mencionan a la seguridad y salud en el trabajo, en ningún aspecto de la formación Policial, es una clara evidencia de que los policías desconocen los riesgos a su salud que significa trabajar como policía, y por qué no como formarse como policía debido a su alta preparación profesional con gas lacrimógeno, con armas de fuego, el esfuerzo físico y mental a que están sometidos en su formación policial, es para considerar los riesgos a la salud en la formación y su posterior integración a la labor policial. Si bien toda persona al elegir la profesión de ser policía, tiene conocimiento que corre riesgo a perder la vida al enfrentar a la delincuencia, pero estos riesgos podrían ser evitables, además no tienen conocimiento de las enfermedades que podría afectarlo por consecuencia de su labor, los riesgos podrían minimizarse de acuerdo a la seguridad y salud en el trabajo policial.

En cuanto a la preparación policial, para la posible pérdida de la vida en cumplimiento de su labor, la Asociación Profesional de Policías, sobre la reacción ante el peligro del policía (García Alonso, 2012) afirma:

Un agente de policía, contrariamente a lo que la mayoría de la población opina, normalmente no está preparado ni física ni psicológicamente para un enfrentamiento en que corra peligro su vida o su integridad física, pues de hecho es imposible emular situaciones reales de peligro en entrenamientos simulados. (...). (pág. 18)

#### **2.3.2.2.4. En las terceras personas no policiales**

Cualquier persona natural, no policial que se encuentra en el entorno laboral de la policía, es decir en el lugar donde el policía presta servicio a la comunidad, y las terceras personas no policiales, son las personas civiles o militares, que acuden a los establecimientos, dependencias policiales o en las calles donde el policía presta servicio, al respecto considero que se debería aplicar y regular específicamente la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Policía, porque se estaría garantizando, el de no poner en riesgo la salud de las personas en el desempeño de sus funciones, los mejores ambientes para la atención a la comunidad, un trato digno, respetando los derechos humanos de todas las personas, ello conllevaría a un trabajo eficiente si estaría bien complementado con el (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) la cual establece:

Capítulo I Conceptos fundamentales. A. Cultura de Paz. Es el conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en:

a) El respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación. (...). El policía debe concebirse a sí mismo como un constructor y promotor de una cultura de paz, en tanto, es parte de la comunidad y está al servicio de ésta. (pág. 6)

Ante la falta de atención eficiente, un medio de comunicación da a conocer la realidad como se encuentran las comisarías y la preparación policial, aquí una clara muestra que falta implementarse la seguridad y salud laboral en la policía. (Rosas, 2018) afirma que:

No conocer el protocolo de atención al ciudadano, la falta de ambientes adecuados que garanticen la seguridad y privacidad de las víctimas de violencia familiar, y la demora en los procedimientos son las tres principales falencias de las comisarías, en el ámbito nacional, según el último reporte de

la Defensoría del Pueblo. (...). En Lima, la defensoría realizó la labor de supervisión en 30 dependencias policiales en las zonas centro (5), este (6), norte (9) y sur (10) de la capital. En cuanto a la falta de ambientes adecuados para recibir las denuncias, el 57% de las Comisarías Básicas 'CB' y el 71% de las Comisarías Especializadas en Familia 'CEF' no cuentan con áreas de uso exclusivo. Esta carencia de espacios hace que las víctimas se sobreexpongan y se atente contra su dignidad.

Lo descrito en el reporte por la defensoría del pueblo, es relevante para que se tome medidas y se implemente la seguridad y salud laboral en los policías, precisando la extensión que hace la ley en proteger a las terceras personas que se encuentran en un entorno laboral que le es ajeno, en tal sentido podría decirse de las personas que no son policías que se ven afectados por encontrarse en el entorno laboral del policía. En este caso el deber del empleador, el "Estado empleador" es de fijar las medidas de prevención de riesgos laborales en los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley.

En términos generales la (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019) establece:

#### I. Principio de Prevención.

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. (...).

Del mismo modo el (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019) establece:

Artículo 2.- En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2º de la Ley, a toda persona bajo modalidad

formativa y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable.

Como ultima ratio la norma penal, tipifica el delito en seguridad y salud en el trabajo extendiendo así la protección a terceras personas, en el segundo párrafo (Código Penal , 2018) refiere;

Artículo 168<sup>o</sup> - A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

(...), se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

La protección legal, y la determinación de la responsabilidad hace de las instituciones y sus trabajadores, de una obligación una costumbre donde el compromiso es el bienestar mutuo, la cual exteriorizada es la satisfacción de quienes reciben y perciben el servicio policial, he aquí los terceros que no tienen vínculo laboral con la policía (los ciudadanos) se sentirán seguros en su entorno en el ámbito laboral de la policía. Donde se presenta una actividad menos riesgoso y saludable, se da paso a maximizar la productividad como resultado de los servicios policiales eficientes.

### **2.3.2.2.5. En la salud mental**

Considero que es la razón de ser de la vida y de ser humano con bienestar, que implica hacer como se debe, expresados en conductas dignos aceptables socialmente, la salud mental extiende su vínculo al bienestar de la salud física, siendo este vínculo un binomio capaz de contribuir en el desarrollo social, con justicia y eficiencia en el trabajo.

De acuerdo al título preliminar, “IX. Principio de Protección. Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua” (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019). El trabajo es una de las actividades más importantes que realiza una persona, siendo la fuente de realización personal, social y económico, además de ser el lugar donde más tiempo pasa física y psicológicamente los trabajadores policías. esto pudiendo ser satisfactorio y no satisfactorio para la salud mental.

5. Salud Mental. (...). Para el Prof. Dr. García Badaracco, la definición de Salud Mental es “la capacidad para poder ser, para poder realizarnos como seres humanos, para poder enfrentarnos con los problemas, los conflictos, las dificultades, los avatares de la vida”. Es decir que Salud Mental sería la capacidad potencial de realizarnos, en nuestra propia vida. No nos es dada de una vez por todas, sino que debemos conquistarla permanentemente, y que sufre vicisitudes. (Cortese, et al, Abril 2004, pág. 9)

Cabe resaltar que la policía, en cumplimiento de su función, en las labores de patrullaje, en la intervención a un delincuente, al contener manifestaciones, corre el riesgo de que atenten contra su vida y la cual afectaría la salud mental.

(...). En la 2.<sup>a</sup> sesión del Comité de expertos de la OMS en salud mental, (11-16 de septiembre de 1950) se definió a la

salud mental como «una condición, sometida a fluctuaciones debido a factores biológicos y sociales que permiten al individuo alcanzar una síntesis satisfactoria de sus propios instintos, potencialmente conflictivos; formar y mantener relaciones armónicas con terceros, y participar en cambios constructivos en su entorno social y físico». Otra definición acuñada por la OMS es: «un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus capacidades, puede enfrentarse a las exigencias normales de la vida y trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad». (Observatorio Vasco de Acoso Moral, Octubre 2012)

La salud mental de la policía, en cumplimiento de su labor, está sometido a fluctuaciones sociales, debido a su interrelación social con la comunidad a la que está al servicio, garantizando, restableciendo la seguridad ciudadana, el orden interno y orden público. Están expuestos a riesgos psicológicos, por la creciente violencia; delincuencia, manifestaciones públicas, e insultos, etc. que afectan su salud mental, y consecuentemente su labor con carga mental.

La carga mental se refiere al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo que ejerce (procesamiento de la información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de memoria, de razonamiento, toma de decisiones y soluciones, etc.) Está determinada por las exigencias del trabajo, de la cantidad y el tipo de información que se tiene que tratar en un puesto de trabajo, de las circunstancias del trabajo (físicas, sociales, organizativas) y de las circunstancias exteriores de la organización. (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014, pág. 34)

En el cuaderno del Policía N°03, la carga mental, en la labor de la Policía, es un riesgo para producir estrés.

El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento bajo determinadas influencias del entorno de trabajo, de la organización o también sociales y familiares. Se caracteriza por unos altos niveles de excitación y de angustia, con la sensación frecuente de no poder hacer frente a la situación. (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014, pág. 35)

Según una investigación realizado a la Policía Nacional, en autoestima y estilos de afrontamiento al estrés. Lazarus, como citó en (Leiva Olivera, 2017) el estrés:

Según Lazarus (1993), el efecto que tiene el estrés sobre una persona, se basa fundamentalmente en la sensación de amenaza, de vulnerabilidad y en la capacidad para afrontar el estrés que tiene esa persona, más que en la situación estresantes propiamente dicha. Según esta perspectiva, un acontecimiento vital no es lo que produce el estrés, sino la apreciación, la valoración que hace de él, la persona afectada lo que determina que dicha situación sea estresante.

Lazarus y Folkman (1986) definieron el “Estrés psicológico” como el resultado de una relación entre la persona y el entorno, que es valorada por esta como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. (pág. 45)

Así mismo sobre los episodios repetitivos sobre estrés, Agrega García Castro, como se citó en (Coca Muñoz & Thomas Argueta, 2017) que:

La repetición continuada de episodios estresantes a menudo desemboca en un estado de fatiga que puede hacer que disminuya el rendimiento, predisponiendo a la derrota y provocando errores y accidentes que, en el peor de los casos, pueden llegar a tener trágicas consecuencias. Si, además, el

afectado no llega a recuperarse de los efectos del estrés y su estado de agotamiento se prolonga en el tiempo, acabarán apareciendo determinadas patologías o enfermedades como consecuencia del estrés crónico. (García, 2015). (pág. 160)

La salud mental de las y los trabajadores, como se citó a Parra (2003) en (Observatorio Vasco de Acoso Moral, Octubre 2012) refiere:

Parra (2003) establece una serie de factores de riesgo en el trabajo junto a sus correspondientes medidas de protección para minimizar o eliminar los mismos. Así, por ejemplo, los divide en:

#### 1. Materiales.

1.1. Factores físicos del lugar del trabajo (espacio, ventilación, temperatura, maquinarias, ruido, vibración, iluminación etc.). Dado que estamos en el epígrafe de salud mental, estos factores no sólo afectan a la salud física, sino también a la psíquica. Por ejemplo, el ruido que daña al sistema auditivo produce también estrés dando lugar a trastornos de la esfera ansioso-depresiva. (Observatorio Vasco de Acoso Moral, Octubre 2012, pág. 124)

1.2. Factores físicos de los productos con los que se trabaja: los contaminantes. Está bien documentada las alteraciones mentales (además de las somáticas) que la exposición crónica a diversos tóxicos produce en los trabajadores: hidargirismo, saturnismo, tóxicos disolventes, etc.

1.3. Carga del trabajo. Parra (2003) la define como: el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador o una trabajadora para la realización de su tarea. La divide en:

1.3.1. Demandas de esfuerzo físico. Posturas, movimientos o fuerza que exigen esfuerzos mantenidos. Además de las alteraciones somáticas, principalmente de tipo músculo-

esquelético pueden determinar alteraciones en la salud psíquica a través del estrés que pueden llegar a generar.

1.3.2. Demandas de esfuerzo mental (por seguir la exposición la incluimos en este apartado, aunque evidentemente, serían factores psíquicos y no directamente materiales los que afectan a la salud mental). Parra (2003) considera que un esfuerzo mental excesivo o inadecuado, requerido por algunos trabajos, implica un mayor riesgo, porque además de aumentar la probabilidad de accidentes y enfermedades, generan bajas. Cita entre otros: la cantidad y dispersión de la información recibida, nivel de atención y concentración demandado, rapidez de respuesta demandada, grado de libertad en la toma de decisiones, etc. (Observatorio Vasco de Acoso Moral, Octubre 2012, pág. 125)

## 2. Organizacionales. Relaciones sociales en el trabajo

(...). Pero, además, el trabajo es un espacio para las interacciones sociales. Estas relaciones pueden ser jerárquicas (de superior a subordinado) o entre iguales. (...), el mobbing o acoso laboral como conducta determinante de la salud mental de los trabajadores, siendo lo más habitual la aparición de patologías mentales. (Observatorio Vasco de Acoso Moral, Octubre 2012)

Como he sabido la relación laboral de subordinación, policía a policía, está establecida; por grado jerárquico en la institución castrense y en la esfera política, cabe mencionar al presidente de la República como jefe de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, en la administración él Ministro de Interior, en los policías (oficiales) generales, coroneles, comandantes, mayores, capitanes, tenientes, alférez, (Técnicos, Suboficiales) en estas interacciones sociales laborales podrían afectar la salud mental, cuando:

Hablamos de Acoso Psicológico o MOBBING cuando se ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y

prolongada en el tiempo (una vez por semana durante un mínimo de seis meses) sobre alguna persona en su lugar de trabajo con el fin de destruirla psicológicamente y socialmente, intentando provocar su renuncia o dimisión. Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, efectuadas mediante palabras y/o gestos, nunca se efectúan agresiones físicas, atentan contra la personalidad, la dignidad, la integridad psíquica de la persona, hasta el punto que pueden hacer peligrar el puesto de trabajo y degradar el clima laboral.

Para considerar como acoso psicológico o mobbing una determinada situación es necesario que las conductas o formas de expresión a las cuales nos referimos se repitan durante un determinado periodo de tiempo. (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014, pág. 10)

Cuadernos del Policía Local N°4, describe los riesgos laborales del Policía y las acciones empleadas en el MOBBING.

- Asignar los trabajos peores o lo más degradante, sin razón aparente.
- Asignar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.
- Asignar tareas por debajo de su cualificación profesional o habilidades.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- No proporcionar la información necesaria o darla errónea o equivocada.
- Asignar tareas que impliquen en su desarrollo la dependencia de otra persona.
- También por un exceso de trabajo y a continuación una presión injustificada estableciendo plazos u objetivos imposibles de cumplir.
- Tácticas de desestabilización: cambios de lugar sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos

de responsabilidad sin justificación, devaluaciones relacionadas con la edad, control estricto.

En el ámbito social.

- La restricción de las posibilidades de comunicación con los compañeros; traslado injustificado a un puesto de trabajo aislado; ignorar al trabajador no dirigirle la palabra, excluirla de las actividades sociales de la institución, fiestas, etc.

Ataques a la esfera personal.

- Críticas constantes a la vida privada; intimidación, limitación de las llamadas telefónicas.
- Abrir su correspondencia; ridiculizar a la víctima imitándola o burlándose de algún defecto personal.
- Atacar a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas. (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014, pág. 11)

Violencia física.

- Acoso o violencia sexual; amenazas de violencia física
- Maltrato físico

Agresiones verbales.

- Llamar o insultar; críticas permanentes al trabajo realizado, amenazas
- Difusión de rumores falsos y difamación personal y/o profesional.
- Atribución de errores cometidos por los otros
- Comentarios maliciosos y atribución de falsas enfermedades
- Inducción al error (tergiversación de datos y manipulación de la información). (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014, pág. 12)

Una mujer suboficial de la Policía denunció a capitán por maltrato psicológico en Arequipa (La República, 2018) refiere que:

Un capitán de la Policía Nacional del Perú (PNP), comisario de Jesús María en el distrito de Paucarpata en Arequipa, fue

denunciado por presunto maltrato psicológico hacia una mujer suboficial. Según la denuncia realizada por la mujer policía, el presunto maltrato psicológico en su centro laboral empezó en marzo de 2018. (...), psicológico practicado a la policía mujer dio como resultado que ella presenta una afectación emocional que estaría interfiriendo en sus actividades cotidianas. La mujer suboficial de iniciales A. V. B. contó que el domingo 17 de junio ya se iba a retirar de su centro laboral al promediar las 9 de la noche. El capitán de Arequipa denunciado, no la dejó a pesar de que ella tenía descanso pasivo por problemas de salud. El descanso pasivo significa que ella solo puede realizar actividades administrativas.

La presunta víctima accedió a quedarse, pero quería ir primero a su casa para traer abrigo ya que no había llevado. Además, se había comprometido con su esposo a llevar la cena para sus menores hijos.

El capitán le habría empezado a gritar argumentando que es la autoridad. El superior de la comisaria de Jesús María habría sido testigo, pero no hizo nada más que decirle a la mujer suboficial que haga un parte de su salida. Cuando ella lo entregó al capitán, habría sufrido nuevamente el maltrato al ser amenazada de problemas a futuro. En su relato, agregó que cuando regresó a la delegación policial, el capitán habría llenado el parte de salida señalando que la presunta víctima nunca regresó. La mujer suboficial dijo que la hizo sentir minimizada, que no valía nada a su lado.

Ella trabaja en el área de familia, (...), pero ahora se siente humillada y sin argumentos para aconsejar a las de su género. La mujer suboficial presentó la denuncia por maltrato psicológico y además señaló, entre lágrimas, que esta situación le ha ocasionado problemas con su esposo, ya que siempre regresa a su casa a altas horas de la noche.

Mobbing, es caso del acápite anterior de la mujer suboficial, es por minimización, manipulación de la información, intentos persistentes de desmoralizar, se trata en definitiva de conductas agresivas y abusivas, efectuadas mediante palabras y gestos, que hacen peligrar el puesto de trabajo al degradar el clima laboral.

La exposición a demandas emocionales durante largos periodos de tiempos puede situar al policía frente a un deterioro de su salud psicosocial y sufrir consecuencia por ello, como, por ejemplo: El Síndrome de burnout o síndrome del quemado, la supresión o inhibición de emociones. (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014, pág. 8)

**El Burnout** suele generarse por una exposición crónica al estrés laboral, suele aparecer en aquellas profesiones que exigen una entrega personal, con un punto de idealismo, con implicación personal con los ciudadanos, tal y como ocurre en el trabajo policial. Se produce por sentimientos reiterados de frustración. Se puede generalizar que el trabajo policial es bastante vocacional. El o la policía tiene (generalmente) la idea de que su trabajo implica una ayuda a la ciudadanía, pero la realidad le impide llegar a ese objetivo. Se han identificado tres dimensiones del síndrome de Burnout, aunque la más particular es la despersonalización, ya que las otras dos dimensiones, se pueden encontrar en estados depresivos: (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014, pág. 9)

- Despersonalización. Cambio en las actitudes y respuestas hacia otras personas (cinismo), acompañado de un incremento de la irritabilidad y una pérdida de la auto motivación. Se acaba tratando al ciudadano como un objeto
- Cansancio emocional. Desgaste, pérdida de energía, agotamiento, fatiga crónica, que puede manifestarse físicamente y psíquicamente, o con ambas

- Baja realización personal. Sentimientos negativos hacia un mismo y hacia el trabajo, moral baja, rechazo de las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y pobre autoestima

Según la investigación realizado a los policías de Huaral, sobre el síndrome de burnout. Duran, como citó en (Valladares Leyva, 2017) refiere.

Así mismo Duran, quienes sufren de síndrome de Burnout es probable que se retiren del trabajo, tanto psicológica como físicamente, emplean menos tiempo y energía, hacen lo indispensable y se encuentran ausentes con más frecuencia. Producen menos y lo hacen mal, el individuo no quiere dar más. El descenso en calidad y cantidad de trabajo es la base laboral del Burnout. (pág. 14)

El cuaderno del policía N°4 sobre los riesgos laborales en la policía, en la salud mental (Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almería. FeSP UGT, 2014) refiere:

Estrés Postraumático. Es un trastorno de ansiedad que surge después de que una persona pasa por un acontecimiento traumático que le ha causado mucho impacto emocional, por miedo, por haber padecido personalmente, presenciado o conocido un acto violento o trágico, suceso que puede ocurrir perfectamente en el trabajo policial. Este trastorno se manifiesta a través de tres síntomas:

- Repetición de la vivencia. Recuerdos o pesadillas repetidas sobre el hecho que causó tanta angustia. (...).
- Evasión. Evitan inconscientemente las cosas o situaciones que les recuerdan el acontecimiento traumático como

pensamientos, sentimientos o conversar sobre el acontecimiento.

- Aumento de la excitación emocional. Implica dificultad para conciliar o mantener el sueño, irritabilidad, dificultad para concentrarse, permanecer es estado de alerta permanente, nerviosismo o facilidad de asustarse. (pág. 7 )

El acontecimiento traumático de la vivencia laboral en la policía, podemos nombrar algunos sucesos que corre riesgo la salud y la vida, como el tener que enfrentarse a terroristas, o delincuentes comunes con armas de fuego, a sobrevivir de un ataque, ver herido a un compañero de trabajo, el enfrentarse a multitudes de personas, como son las protestas violentas de la sociedad, insultos a su persona y su familia, con escupitajos, uno de los acontecimientos traumáticos es también ver morir a tu compañero, como se describe en las siguientes líneas.

La noticia titulado, policía murió al tratar de desactivar una granada, publicado en Latina, canal "2" en el programa noticiero 90 segundos, narra que el suboficial Adolfo Castellano Carrillo, de la Unidad de Desactivación de Explosivos (UDEX) cumpliendo su labor, aproximadamente a las 15:20 de la tarde, intento desactivar una de las dos granadas de guerra, que los delincuentes extorsionadores dejaron a las afueras de un colegio, pero en ese intento una de las granadas explosiona en sus manos y a pocos centímetros de su rostro y pecho, aún con vida pudo darse la vuelta y ponerse de espaldas al suelo, donde se ve las manos destrozados, el rostro ensangrentado, fue auxiliado por sus colegas, pero falleció trágicamente, producto de la explosión de las granadas tipo piña que dejaron los extorsionadores a las afueras de un colegio, según narra la periodista en el video los delincuentes extorsionadores exigían 50 mil soles al director, Fabio Castañeda Mendoza, quién estaba siendo amenazado hace varios días. (Latina, 2015)

De acuerdo con el (Observatorio Vasco de Acoso Moral, Octubre 2012) afirma: “(...). El trabajo no tiene por qué ser «un castigo», sino una fuente de satisfacción y bienestar. (...)” (pág. 127).

Consecuencias Demoledoras. (...). La Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) afirma, en tal sentido, que el estrés derivado del trabajo de la policía puede provocar problemas tan graves como las desavenencias conyugales, el alcoholismo y hasta el suicidio. (...). (García Castro, 2015, pág. 18)

Afirmando el acápite anterior (Coca Muñoz & Thomas Argueta, 2017) refiere:

(...). Es inobjetable que la labor policial comprende factores que ocasionan estrés, desde el riesgo social eminente que representa su función de salvaguardar la seguridad pública, hasta los riesgos derivados de la organización, el desarrollo de la carrera profesional, las relaciones laborales, la estructura y la atmósfera del trabajo. Si la percepción del personal respecto de su bienestar es negativa, la motivación y la disposición de los policías en el desempeño de sus labores será negativa. (...). (pág. 147)

Un ejemplo a seguir que debería ser considerado por todos los Estados, al respecto. El Pacto europeo para la salud mental y el bienestar realizado el 13 de junio de 2008, ha reconocido:

La salud mental es un derecho humano. Un buen estado de salud mental les permite a los ciudadanos disfrutar del bienestar, de buena salud y de una buena calidad de vida. Además, la salud mental fomenta el aprendizaje, el trabajo y la participación en la sociedad. (Observatorio Vasco de Acoso Moral, Octubre 2012, pág. 481)

La Policía Nacional del Perú, en su relación con la sociedad, requiere políticas que trate de la salud mental del policía y de la sociedad, al respecto la (Ley N° 30947-Ley de Salud Mental, 2019) establece:

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1 La presente ley se aplica en los ámbitos preventivo, promocional, curativo, rehabilitador y de reinserción social.

2.2 Corresponde a los ministerios de Salud, de Educación, de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de Justicia y Derechos Humanos, de Trabajo y Promoción del Empleo y de Desarrollo e Inclusión Social, así como a los gobiernos regionales, gobiernos locales y a la sanidad de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, en el ámbito de sus competencias y funciones, a los establecimientos de salud privados y a otros prestadores, la aplicación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley. (pág. 4)

Es preciso señalar que la labor que realiza la policía es de alto riesgo, de choque ante los conflictos sociales y de estar expuesto a agresiones, que afectan el estado mental, por ello considero que debería integrarse como parte de la seguridad y salud en el trabajo la (Ley N° 30947-Ley de Salud Mental, 2019) por lo que establece:

Artículo 17. Prevención de los problemas de salud mental. (...).

1. Identificación y monitoreo de factores de riesgo en la comunidad, para evitar la existencia de problemas psicosociales que lleven a patologías que afecten la salud mental individual y colectiva, con énfasis en la prevención de la violencia familiar, violencia sexual, pandillaje, sicariato, maltrato infantil y contra la mujer, consumo y abuso de drogas legales e ilegales y no químicas, cuadros de depresión e intentos de suicidio, afectados por la violencia terrorista, así como los riesgos en el ambiente de trabajo, entre otros. (...). (pág. 7)

En cuanto al ámbito de competencia de competencia para el diagnóstico la (Ley N° 30947-Ley de Salud Mental, 2019) establece:

Artículo 25. Competencia para el diagnóstico

El diagnóstico y la determinación de la existencia de un problema de salud mental se realizan por médico psiquiatra colegiado con apoyo técnico del equipo de salud mental; y, en ausencia de este, por médico cirujano colegiado, de acuerdo a las normas técnicas aceptadas internacionalmente.

El médico cirujano colegiado está facultado para requerir una interconsulta del caso al médico de la especialidad, principalmente en casos de emergencia. (pág. 8)

La competencia para el diagnóstico lo tienen él médico psiquiatra, y el médico cirujano. Cabe señalar que esta ley tácitamente está excluyendo a los profesionales en Psicología, que también tienen conocimiento por la naturaleza de sus estudios en el ámbito preventivo de la salud mental. En mi opinión los profesionales que le competaría en la salud mental, son los Psicólogos y Psiquiatras. Hago mención esta ley por lo importante que es, no solamente para profesionales que han seguido una carrera universitaria en psicología y psiquiatría, sino por la función que cumplen estos profesionales, el primero en el estudio de la conducta el comportamiento y los procesos mentales la cual es fundamental para el ámbito preventivo de la salud mental, y el segundo en el diagnóstico y tratamiento de enfermedades mentales. Que dichos conocimientos profesionales aplicados en trabajo de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, traería grandes beneficios el bienestar del trabajador y la productividad.

Pero se ha llegado a la irracionalidad, de escoger a un médico cirujano y excluir al psicólogo, un ejemplo que llevados a otro campo profesional afectaría, de la siguiente manera: por ejemplo si se llegaría a excluir tácitamente con ley, al profesional de Derecho Penal, para elegir otro profesional de administración o cualquier otro que no

haya estudiado en la escuela profesional de derecho y que haya llevado cursos de Derecho Penal, no sería aceptable pero es una aproximación de lo que la ley de Salud Mental, establece al no incluir al psicólogo.

Los psicólogos piden una nueva ley de salud mental que los incluya. Miles de Psicólogos realizan marcha el jueves 27 de junio de 2019 para expresar su rechazo a la Ley de Salud Mental. (...). Existe una discordancia entre el artículo 2 de la Ley del Trabajo del Psicólogo y el artículo 25 de la Ley de Salud Mental, porque el primero indica que los psicólogos son los profesionales competentes para diagnosticar y prevenir enfermedades de salud mental, mientras que el artículo 25 solo autoriza esta función a los psiquiatras, explicó David Villarreal, decano del Colegio de Psicólogos de Lima y Callao. (...). (Leon, 2019)

Añadiendo plantean la pregunta "¿Cuántos cursos de psicología ha podido llevar un médico cirujano? No es la misma preparación que recibe un psicólogo, que ha estudiado 6 años la carrera profesional. Nos ubican en una posición complementaria, (...)" (Leon, 2019).

Como era de esperarse los profesionales en psicología tenían que manifestar su rechazo, ante una ley que los excluye, me pregunto para la prevención de los problemas de salud mental ¿las personas preferirían ir primero al psicólogo o al psiquiatra? Algunos dirán, no estoy loco y otros dirán primero al psicólogo.

Con la competencia solamente al psiquiatra o médico cirujano como diagnóstico psiquiátrico, ¿Qué se quiere dar a entender a la sociedad? ¿Qué tienen que estar mal mentalmente? En mi opinión la ley de salud mental no se proyecta a la eficiencia, porque el primer paso que es preventivo con psicólogos se ha obviado, y a cambio se dio paso a la prevención a partir del diagnóstico psiquiátrico para el tratamiento de

la salud mental, teniendo únicamente como competentes para la salud mental; al médico cirujano y psiquiatra.

(Ley N° 30947-Ley de Salud Mental, 2019) Artículo 35. Formación profesional y técnica. 35.3 Las entidades formadoras en las carreras de educación superior universitaria, no universitaria y la carrera policial, incorporan en su malla curricular o cursos generales de pregrado los cursos básicos de salud mental, desarrollo humano, ética y su interdependencia con las respectivas carreras profesionales.

Si bien es importante la formación profesional y técnica, que hace referencia el artículo 35.3. Como curso básico, los hace conocedor, mas no técnico ni profesional en materia, el enfoque que tiene la presente ley es un curso en materia psiquiátrica. La salud mental requiere en ámbito preventivo y de tratamiento de la atención de profesionales en psicología y psiquiatría, además no basta en hacerse conocedor con un curso de la salud mental, sino en solucionar los problemas de la salud mental primeramente en el ámbito preventivo, para evitar o tratar las enfermedades mentales. Dicho esto, los policías que no cuentan con psicológicos o psiquiátricos, en el trabajo no van a tener un rendimiento óptimo en el trabajo y como su trabajo consiste el servir a la sociedad, pueden afectar la salud física y psicológica de otras personas.

El apoyo psicológico a la policía nacional, aún está centralizado en los hospitales de policía y en la sanidad, y en cumplimiento de la obligación que tiene el Estado (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) refiere: “A. Preparación Psicológica (...). el personal policial debe recibir orientación psicológica por cuenta del Estado para sobrellevar las tensiones generadas por el uso de la fuerza que afecten la vida o integridad física de otras personas. (...)” (pág. 27). Pero es necesario la aplicación e implementación de la seguridad y salud en el trabajo en la policía, así como la (Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547,

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004) establece: “Artículo 5.- Los Países Miembros establecerán servicios de salud en el trabajo, que podrán ser organizados por las empresas (...), por el sector público, (...)” (pág. 11). Las instalaciones policiales como las comisarias no cuentan con servicio de salud en su trabajo, estando expuestos a los riesgos emocionales que describe el (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) en: “B. Control de Emociones e Inteligencia Emocional. 1. Las Emociones. Las emociones como la cólera, la ira, la compasión, el miedo, entre otras, son estados de ánimo que influyen directamente en el accionar del personal policial. (...)” (pág. 27). Los policías que son afectados deben de tener una atención psicológica al término de su servicio o de atención inmediato si el caso lo amerita, para ello es importante el servicio de salud psicológico en el centro de trabajo, para ello el Estado tiene la obligación de regular e implementar la seguridad y salud en el trabajo de la policía.

### **1.3.2.3. Seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú**

Hoy en día, si bien ha desaparecido la esclavitud y los trabajos forzados practicados en la antigüedad, ha dado un giro de patrón a patrones establecidos, es decir desapareció el dueño el propietario de una persona humana, pero lo que no ha desaparecido es el trabajo esclavizado, podría decirse; para qué esclavizar a un ser humano si sus necesidades humanas lo va esclavizar, aquellas necesidades de vivir o sobrevivir hace que uno mismo se vea obligado a realizar trabajos esclavizadores, aquí los patrones establecidos de la antigüedad a la actualidad siguen vigentes, el resultado ha dado forma legal, como poemas que agradan a los oídos, que en la práctica de las normas establecidas el garantista se limita a cumplir, y a exigir que se cumpla a unos y a cuantos otros no; tales como los trabajos de la Policía Nacional, en el sector Público y los trabajos informales en el sector privado. Un problema muy antiguo para la humanidad como es la esclavitud, aún sigue en la actualidad, no ha desaparecido tan sólo ha dado un cambio y mutó las maneras de realizarlo; en la antigüedad

la fuerza que obligaba era otra persona a otra persona es decir el dominio (físico) para explotar a otro, en la actualidad la fuerza que obliga es uno mismo sean estos aprovechamientos de las necesidades es decir un dominio (psíquico) de dependencia para ser explotado por otro. El problema principal en este caso, es el trabajo esclavizado, (de quien explota al trabajador) sin las garantías mínimas para la salud laboral, con implicancias negativas directas en el trabajo en la familia y en la sociedad. He aquí, una parte donde parte toda la universalidad del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, que debería ser el fin primordial del Estado, para el bienestar común.

A sabiendas de la Seguridad y Salud en el trabajo, de su evolución histórica 2000 años ac. Evolución jurídica en el Perú, desde el año 1900, hasta la actualidad como se señaló en el acápite anterior, me parece increíble la desidia del Estado para reconocer como un Derecho fundamental, la Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo que se ha hecho es todo lo contrario, cuando ya parecía que por fin el Estado reconocía la Seguridad y la Salud en el trabajo en la Constitución Política de los años 1933 y 1979, los gobiernos de turno no le implementaron para su cumplimiento, por ello no hubo grandes avances y para colmo en una nueva Constitución Política del Perú de 1993 termina por abolir la norma constitucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde entonces hasta la actualidad han pasado 26 años que no ha cobrado importancia como política de Estado, para que sea norma Constitucional. Pero aun así se ha legislado por sectores laborales, reconociendo a unos y desconociendo a otros sectores laborales. En el año 2005 se legisla el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el Decreto Supremo N°009-2005-TR, y años después fue aprobado la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N°29783, que cobró vigencia el 20 de agosto de 2011, posteriormente fue derogado el Decreto Supremo N°009-2005 por un nuevo reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Decreto Supremo N°005-2012-TR. De ahí hasta el presente año sólo se han actualizado, pese a que es una ley general para que se dé su

cumplimiento tiene muchas deficiencias tales como; en la inspección, sigue sectorizado, centrado más en la actividad privada y muy poco o nada en la labor pública, como es el caso de la labor policial. Ahora bien, los antecedentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Constitución Política del Perú, tuvo lugar en el mandato del presidente Luis M. Sánchez Cerro, es así que se establece:

En la Constitución de 29 de marzo de 1933. Principios Constitucionales. En el Artículo Art. 42°. El Estado garantiza la libertad de trabajo. Pueden ejercerse libremente toda profesión, industria u oficio que no se opongan a la moral, a la salud ni a la seguridad pública. (García Belaunde, 2005, pág. 427)

Según la Constitución política de 1933 en el artículo 42°. Hace mención la obligación que tiene el estado en garantizar no solo la libertad de trabajo, sino que el trabajo no debe afectar a la moral, a la salud, ni a la seguridad pública. Relacionando el artículo 42° de la constitución política de 1933, con los Policías, tiene asidero por una sencilla razón, son seres humanos, al servicio de otros seres humanos, cuyo trabajo le es encargado para hacer cumplir la ley. Si bien es libre la decisión de ser policía, más no es libre de los efectos negativos a la salud que son víctimas sin saberlo. La constitución de 1933, ha establecido garantizar con una legislación general, la vida la salud e higiene en el trabajo, en otros términos, la seguridad y salud en el trabajo, al respecto:

El artículo 46° de la constitución política de 1933 El Estado legislará sobre la organización general y las seguridades del trabajo industrial, y sobre las garantías en él de la vida, la salud y la higiene. La ley fijará las condiciones máximas de trabajo, la indemnización por tiempo de servicios prestados y por accidentes, así como los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. (García Belaunde, 2005, pág. 427)

Un gran avance en la constitución de 1933 sobre el reconocimiento de los derechos humanos en los derechos económicos y sociales, pero aún estaba sectorizado la seguridad y salud laboral, entonces pasaron 46 años, y en una nueva constitución de 1979 se reafirma los derechos sociales, en el capítulo V del Derecho del trabajador establece:

“Artículo 47.- Corresponde al Estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permitan prevenir los riesgos profesionales, y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores” (Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona en la Constitución de 1979, Marzo de 1990, pág. 216).

Del Derecho sobre higiene y seguridad en el trabajo, a la nada como norma constitucional. Si en la Constitución de 1933 fue el inicio Constitucional como Política de Estado, en Seguridad y Salud Laboral, en la constitución de 1979 fue el último en reconocerlo y final de la norma en seguridad y salud laboral, debido a que la Constitución de 1993 lo suprimió, es así que hasta la actualidad no hubo voluntad política de considerarlo como norma constitucional. Pero cabe una razón de ¿por qué la sociedad acepta que se suprima algo elemental fundamental para el bienestar general? La respuesta sería la falta de educación e información que le hubiera permitido a la sociedad tener conocimiento sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, aquí podemos decir que hay una responsabilidad de los legisladores y gobiernos de los años 1933 y 1979, no bastaba con normas, leyes e instituciones, en seguridad y salud laboral, pues requería de concientizar a la sociedad crear una cultura de trabajo saludable, y eso se logra sólo cuando se introduce como currículo en todos los niveles educativos; de formación básica a formación profesional universitaria, no hay otro modo que pueda establecer una vida saludable, digna de todo trabajador, éste modo revolucionaría el bienestar general; desde el trabajo, a la familia y de la familia a la

sociedad, y con ello un Estado saludable, socialmente productivo y eficiente y económicamente aceptable.

A pesar de no estar ínsito en un artículo de la Constitución de 1993, la Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha interpretado extensivamente los derechos fundamentales para volver a dar vida a la suprimida norma de higiene y seguridad laboral, Para ello pasaron muchos años sin las garantías para un trabajo digno, desde 1993 hasta el año 2005 que se da el primer reglamento y la ley en el año 2011 como se ha descrito en el acápite anterior, no tuvieron la voluntad de volver a incluirlo en la carta magna, sino hacer una interpretación extensiva de algunos artículos de la constitución, como dando a entender que es tácito el reconocimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Constitución, ya que nos da a entender así, podría decir que muchos derechos fundamentales no estarían en la Constitución, debido a que existe un artículo que refiere al derecho a la dignidad que la constitución garantiza, y no habría necesidad de incluir el no a la discriminación, a la esclavitud, ya que se entiende que está protegido.

La constitución política aclara con respecto a los derechos fundamentales y los demás análogas, así se determina los Derechos Constitucionales, *Numerus Apertus*, en:

Artículo 3.- La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

La ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene vida por la interpretación y relación con el capítulo II de los derechos económicos y sociales del “Artículo 7.- Todos tienen derecho a la protección de su

salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019). La protección de la salud, hace mención a la prevención en la salud, es decir en evitar que un daño a la salud se produzca en el trabajo, y porque no decir que estos daños repercutan en el medio familiar y la comunidad.

Artículo 9.- El Estado determina la política nacional de salud. El Poder Ejecutivo norma y supervisa su aplicación. Es responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizadora para facilitar a todos el acceso equitativo a los servicios de salud. (Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ, 2019)

La norma determina que, es política de estado, del presidente y sus ministros garantizar su aplicación y supervisión, las políticas de salud en general, es así, el artículo 9°, delega responsabilidad y competencia al estado. La otra norma constitucional es:

El Estado y el Trabajo

Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

Además, podemos adicionar un artículo, donde hace mención que ningún trabajo debe ser lesivo a la salud.

Artículo 59.- El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. (...). (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

Aquí el estado promueve la libertad de trabajo y la inversión privada (empresa) sin que estos afecten a la salud, y al conjunto de costumbres y normas considerados como conductas buenas y de respeto. En tal sentido podemos decir que el Estado y las personas jurídicas (comercio e industria) y con la participación de personas naturales (trabajadores) están en la obligación crear las condiciones mínimas a la salud en el trabajo, y se extiende en no generar peligro y riesgos a la sociedad (seguridades públicas).

La seguridad y la salud en el trabajo, es completamente integrador a que toda actividad y conducta humana, esté orientado a no causar daño a los demás, y al cuidado así mismo algo así como amarse así mismo, la cual crea una costumbre de bienestar y armonía con la naturaleza, con la concientización de las personas en materia de seguridad y salud laboral, no solo debe ser la política del estado en todo trabajo, sino también en políticas de educación, porque es intrínseco a la persona humana; la conducta, la actividad laboral, que son condiciones que hacen posible que una persona y la sociedad se desarrolle con bienestar general.

#### **2.3.2.3.1. La obligatoriedad de aplicación de la seguridad y salud en el trabajo de la policía**

Tiene su respaldo: En el capítulo II. De los Tratados. Del: “Artículo 55°. Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019).

Como parte de nuestro derecho nacional, el Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. El Protocolo de San Salvador, establece:

(...). Art. 7° Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...). e. La seguridad e higiene en el trabajo. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH, 1998)

La Decisión 584 de la Comunidad Andina la cual el Perú es miembro, obliga a los estados miembros adoptar políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Capítulo II. Política de Prevención de Riesgos Laborales:

Artículo 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. (...). (Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004)

Así mismo el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, con Resolución 957 reafirma el compromiso de

los países miembros de la comunidad andina, en Del Servicio de Salud en el Trabajo:

Artículo 3.- Con base al artículo 5 de la Decisión 584, los Países Miembros se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para el establecimiento de los Servicios de Salud en el Trabajo, los cuales podrán ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro tipo de organismo competente o por la combinación de los enunciados. (...). (Comunidad Andina, 2005)

La Seguridad y Salud en el trabajo, en el Perú es normado con base a una interpretación extensiva de la Constitución en los:

Artículo. 7° El derecho a la salud. Art. 9° La política del estado en salud. Artículo. 23° (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...). Artículo. 59° El Rol Económico del Estado (...). El ejercicio de estas libertades (libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria) no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

La Constitución política de 1993 con los artículos mencionados en el acápite anterior y la Comunidad Andina, de la cual el Perú es miembro, con la Decisión N°.584, y su reglamento con Resolución N°.957 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, dan vida a la Ley N°.29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°.005-2012-TR, que tienen como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, con anticipación a los posibles peligros a la salud.

Es preciso señalar que la Ley N.º 29783 integra a todos los trabajadores sin excepción incluido a la Policía Nacional, así como se describe en:

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia. (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019)

Es necesario además hacer mención el vínculo laboral de la policía, con su empleador el Estado, bajo la contratación en el sector público, para ello se ha determinado el Régimen Laboral Especial, que según el Decreto Legislativo N°1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, en el Título IV. Regímenes Especiales. Capítulo I. Régimen del personal policial, de la Policía Nacional del Perú. “Artículo 25°. Personal Policial de la Policía Nacional del Perú. (...) está integrado por Oficiales de Armas, Oficiales de Servicios, Suboficiales de Armas y Suboficiales de Servicios y Alumnos de las Escuelas de Formación Profesional Policial” (Diario Oficial El Peruano, 2016, pág. 606859) . En cuanto a la Carrera Policial, la Ley 1267 establece en el “Artículo 26°. Carrera Policial. (...). El ingreso, carrera y término de la función policial, así como las categorías, jerarquías y grados, se regulan por la Ley de Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú” (Diario Oficial El Peruano, 2016, pág. 606859).

El régimen para la Policía de armas, en concordancia con el Artículo 26°. Carrera Policial. del Decreto Legislativo N°1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, confirma el ámbito de la aplicación y establece otro régimen para los alumnos de las escuelas Policiales, en el (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012) Establece:

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente Decreto Legislativo alcanzan a todos los Oficiales y Suboficiales de Armas y de Servicios de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, disponibilidad y retiro.

Los cadetes y alumnos de las escuelas de formación, se rigen por la Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú (...). (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012, pág. 480537)

Cabe mencionar que las personas civiles que prestan servicio en la Policía Nacional del Perú, tienen un régimen distinto a la Policía de armas, se ha establecido el régimen laboral que regirá para personal civil que presta servicios en la Policía Nacional del Perú.

Artículo 29º Del Personal Civil. (...), no forma parte de la carrera del personal policial de la Policía Nacional del Perú.

Se encuentran bajo el régimen laboral del Régimen Laboral, Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, en tanto se implementen las disposiciones de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y sus normas reglamentarias, (...). (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012, pág. 606859)

El inicio y termino de la carrera del personal policial en los artículos 15º y 60º del (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012) estableció:

Artículo 15º.- Inicio a la Carrera La carrera se inicia con el alta como Alférez o Suboficial de Tercera de Armas; o por haber obtenido la efectividad en los grados de Mayor, Capitán o Suboficial de Tercera de Servicios, según corresponda; en

ambos casos mediante la expedición de la resolución administrativa respectiva.

Artículo 60º.- Causales La carrera del personal de la Policía Nacional del Perú, termina por las siguientes causales: 1) Fallecimiento. 2) Pase a la situación de retiro.

El Estado peruano, con relación al Personal de Policía, está obligado en implementar la Seguridad y Salud en el Trabajo; Primero, por la exigibilidad jurídica del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, sustentados en la Decisión 584 de la Comunidad Andina la cual el Perú es miembro y en su reglamento con Resolución N°957 reafirmando su compromiso. Segundo, en el trabajo el derecho a la salud, que es equiparable al derecho a la vida, en cuanto a integridad moral, física y psíquica, y desarrollo con bienestar. Tercero, el sujeto obligado en implementar la Seguridad y Salud en el Trabajo es el empleador (el Estado). Cuarto, por la influencia directa del trabajo policial con terceros (al servicio de la sociedad) como mantener el orden público, la seguridad ciudadana.

Es de interés nacional para el bienestar general y para el mantenimiento de un estado democrático, la productividad del servicio policial, plasmado en óptimo y eficiente labor, al respecto en el título preliminar, artículo VII. Principios Institucionales: “8) Eficiencia y eficacia: Toda actuación policial procura ser eficiente, eficaz, y se orienta a una permanente optimización de la calidad del servicio policial” (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016). Por lo expuesto la Seguridad y Salud en el Trabajo cumpliría con dicho numeral de los principios institucionales, si se aplicaría.

Es política de Estado, garantizar que en el trabajo haya seguridad y salud, y tenga reconocimiento Constitucional, para que el derecho laboral, sea integrador de todos los derechos fundamentales para que el bienestar de la sociedad esté garantizado y no vuelva a ser y quedar suprimido constitucionalmente. Aun, así como parte y todo de los

derechos fundamentales se ha tenido que extender la interpretación para dar vida a una ley general de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Como he sabido el trabajo dignifica a la persona humana y la dignidad es un derecho fundamental, tal como la actual Constitución Política establece en:

Título I. De la Persona y la Sociedad. Capítulo I. Derechos Fundamentales de la Persona. Artículo 1°. Persona Humana. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

La labor desempeñada por los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, Pérez, como se citó en (Coca Muñoz & Thomas Argueta, 2017) la Policía:

Como un ser humano, quien como todos tiene familia, obligaciones económicas y menos aún como un trabajador, quien cumple con una carga horaria excesiva, sin retribución alguna de horas extras, con un desempeño laboral riesgoso, y alto grado de peligrosidad para su integridad física al desempeñar su trabajo, con un sueldo raquítico, (lo que motiva en las más de las ocasiones a delinquir) en no menos veces, menospreciado por la sociedad, sin seguridad en sus empleos. (pág. 145)

Es preciso tenerlo presente que la Policía, no es un robot, ni un animal irracional, la Policía es un ser humano al servicio de seres humanos.

#### **2.3.2.3.2 En la libertad de expresión**

Es increíble cómo se puede sostener una libertad de expresión condicionada, pues no es lógico que sea libertad de expresión, más aún cuando se trabaja para una entidad pública, cuando es el Estado quién debe garantizar el derecho fundamental de toda persona humana a expresarse libremente, y no violar condicionando a la

voluntad de un tercero si puede expresarse o no, por el solo hecho de pertenecer a una institución policial. Al respecto establecieron:

Artículo 11.- Relación con los medios de comunicación social. El personal de la Policía Nacional del Perú podrá informar o dar entrevistas a través de los medios de comunicación social cuando tenga autorización expresa de su Comando o de los órganos encargados del Sistema de Información y Comunicación Social de la institución. (Ley N° 30714 - Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 12)

La libertad de expresión del personal de la policía nacional, en los medios de comunicación social, (medios de comunicación de alcance masivo) está limitada a la decisión de su comando, quienes valoraran si es correcto o no.

En estos aspectos respecto la Ley N.º 30714, es totalmente restrictivo, pues no delimita si ésta es aplicable en horario de trabajo o en su día de franco, solo es aplicado por pertenecer a la institución policial, y es sancionado su incumplimiento por ir contra la disciplina, según se muestra en el anexo II en la tabla de infracciones y sanciones graves. (Ley N° 30714 - Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, 2017) “código G2. Emitir opinión sobre asuntos relacionados al servicio policial haciendo uso de los medios de comunicación social, sin autorización escrita del Comando, sanción de 2 a 4 días de sanción de rigor” (pág. 23).

3) Sanción de rigor. Es la sanción escrita por la comisión de infracción grave que impone la Inspectoría Descentralizada competente. El Tribunal de Disciplina Policial podrá imponer sanción por la comisión de infracción Grave, conforme a lo dispuesto por el tercer párrafo del numeral 1) del artículo 38 de la presente norma. Se extiende de uno (01) a quince (15) días. Cada día de sanción implica la disminución de un punto y tres

décimas (1.3) de la Nota Anual de Disciplina. (Ley N° 30714 - Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 14)

Me pregunto ¿que se oculta tras de esta prohibición? No se puede cubrir el mal con un manto legal llamado imagen, con lo que no guarda relación con el secreto profesional. Al respecto podría afirmarse que la policía no podría hacer público las carencias en el servicio, hacer público la corrupción de sus altos mandos, los abusos de sus superiores, o simplemente contar sus experiencias como policía, etc. como bien sabemos los medios de comunicación juegan un papel muy importante, para la celeridad en la justicia, para que se ejerza presión y se haga justicia, o para que las autoridades políticas pongan atención a la dramática situación de una institución.

Cabe señalar que es inconstitucional el Artículo 11. Relación con los medios de comunicación social, y las sanciones que se establecieron en la Ley N°.30714 ley que Regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional de Perú, porque contradice los derechos fundamentales establecidos en la actual Constitución Política del Perú de 1993, en el Título 1. De la Persona y la Sociedad:

Derechos Fundamentales de la Persona. Artículo 2°. Toda persona tiene derecho: numeral 4. A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley.

Los delitos cometidos por medio del libro, la prensa y demás medios de comunicación social se tipifican en el Código Penal y se juzgan en el fuero común.

Es delito toda acción que suspende o clausura algún órgano de expresión o le impide circular libremente. (...).

18. A (...) guardar el secreto profesional. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

La norma constitucional, con respecto a los derechos fundamentales es claro, con la libertad de expresión en medio de comunicación social, no está condicionado a que se tenga que pedir autorización, ni sujeto a sanción, ni censura, no hay impedimento alguno, más aún es delito toda acción que suspenda o clausura algún órgano de expresión o le impide su difusión. No hay forma de limitar el derecho a la expresión, por la naturaleza de su trabajo, ni por secreto profesional, ya que ésta figura forma parte de toda actividad laboral, como son de los profesionales de la medicina, no siendo tan solo propio de la policía, entonces no cabe razonamiento que valga para restringir derechos consagrados en nuestra constitución política, siendo ésta la madre de las leyes y estando en la cúspide debe primar sobre otras leyes y ninguna ley debe ser contraria a la constitución.

En “Los Principios que rigen la relación laboral. Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019). Cabe señalar que la Ley N.º 30714 ley que Regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, en el artículo 11º. Discrimina a los policías su libertad de expresión, por razones de vínculo laboral se le niega el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, la cual deviene en inconstitucional.

Dado el contexto jurídico es necesario citar el capítulo II De los Tratados: “Artículo 55. Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019).

Los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano forman parte del orden jurídico interno vigente en el Perú con lo cual las

disposiciones del artículo 13 de la Convención Americana pueden ser directamente invocadas y aplicadas con el fin de proteger este derecho. El artículo 13 de la Convención Americana establece:

Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

- a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o
- b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH, 1998)

El Derecho a la libertad de expresión, los tratados, (la Convención Americana) somete a responsabilidades ulteriores expresamente fijados por ley, mientras que la Constitución protege y somete a responsabilidad por ley, como se ha descrito en el acápite anterior, la Constitución y la Convención han incidido en que las restricciones deben ser expresas por ley y versar estos sobre los incisos a y b del artículo 13 de la Convención, pero contrario sensu no dice la Constitución ni la Convención que por ley la restricción de la libertad de expresión tiene que depender de otra persona, por ejemplo de la persona que está a cargo de un comando policial, es completamente contraria a los derechos fundamentales establecidos en la constitución, la cual establece que la libertad de expresión no está sujeto a autorización previa, un ejemplo contrario es de que los policías tienen que pedir autorización a su comando o de los órganos encargados del Sistema de Información y Comunicación Social de la institución ( personas) para expresarse en medios de comunicación,

según Ley N.º 30714 que su restricción es contraria a la convención y es inconstitucional en el artículo 11.

Aun así, los tratados ni la constitución, restringen absolutamente la libertad de expresión, sino que los hace responsables. El primero es el respeto a los derechos o la reputación de los demás. Estos derechos están normados en la Constitución, como derecho fundamental, en:

Artículo 2º. Toda persona tiene Derecho. Numeral 7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias.

Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

Como se ha desarrollado el primer supuesto que establece la Convención Americana, está en el: a) respeto a los derechos o la reputación de los demás, no excluye, ni restringe totalitariamente la libertad de expresión, sino la norma constitucional pone límites al derecho, en tal sentido el ejercicio de un derecho, no debe afectar el derecho de los demás. El segundo supuesto que establece la convención americana, es: b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas. aquí si bien la policía nacional, tiene como objetivo restablecer, mantener, y garantizar el orden público e interno, estos con relación a la comunicación social, la libertad de expresión no necesariamente puede versar sobre, los supuestos del inciso b), descritos en líneas arriba, lo contrario pueden hacer uso de su libertad de expresión, para dar a conocer, las necesidades para la mejora de la institución, los actos que afectan al servicio policial, como es la corrupción, entre otros actos que contravienen a la protección de la seguridad nacional, y el orden público, a la salud o la moral pública, ya que estos son de interés

social, cabe resaltar que el interés de la sociedad es también el derecho de estar informado.

2.1. Doble dimensión de la libertad de expresión. (...). Por tanto, cuando se restringe ilegalmente la libertad de expresión de un individuo, no sólo es el derecho de ese individuo el que está siendo violado, sino también el derecho de todos a "recibir" informaciones e ideas, de donde resulta que el derecho protegido por el artículo 13 tiene un alcance y un carácter especiales. (...). (Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), 2019, pág. 46)

Está claro que son dos las dimensiones que tiene la libertad de expresión la primera en el derecho a la libertad de expresión individual y el segundo el derecho a la libertad de expresión social, entonces se puede decir que al limitar una de las dimensiones se estaría violando la otra dimensión de la libertad de expresión, por lo tanto limitar la libertad de expresión de los policías es también limitar la libertad de expresión de la sociedad, claro en estos contextos guardando la privacidad, la seguridad nacional y ética profesional, estas limitaciones están determinados por ley, pero si se limita la libertad de expresión a la decisión de otra persona, entonces se estaría violando la libertad de expresión de la sociedad, primero porque la constitución política prohíbe y segundo porque la conveniencia de la persona del comando policial no necesariamente puede ser lo que él policía quería decir, o simplemente se excluya por razones de corrupción y sanción con la figura de imagen institucional.

No hay Norma Internacional ni Derecho Constitucional que expresamente limite totalmente la libertad de expresión, en los medios de comunicación, ni está sujeto a previa autorización, sino son límites del derecho establecidos expresamente en la convención americana y en la Constitución política, frente a los derechos de los demás y en salvaguarda del orden público, la seguridad nacional, la salud y las buenas costumbres. En estos contextos, en todo estado de derecho,

la libertad de expresión, es fundamental para la realización de una sociedad democratizada, para la justicia con policías eficientes.

Según el “Artículo 23°. Modalidad de trabajo (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019). Contrario sensu en el “Artículo 11. Relación con los medios de comunicación social. El personal de la Policía de Nacional podrá informar o dar entrevistas, a medios de comunicación social cuando tengan autorización expresa (...)” (Ley N° 30714 - Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 14). Aquí es evidente la ley al limitar la libertad de expresión, sujeto a ser autorizado por otro.

Otro a tener en cuenta es la determinación del carácter no deliberante, establecido en el “Artículo 169. Carácter no deliberante de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional. (...) la Policía Nacional no son deliberantes. Están subordinadas al poder constitucional” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019).

Lo descrito en el artículo 169° de la Constitución Política del Perú, es igual textualmente a su antecedente en el artículo 278° de la Constitución Política del Perú de 1979. Al respecto (Rubio Correa, 1999) refiere que: “(...) La no deliberación implica, fundamentalmente en la práctica, que no debemos intervenir en aspectos políticos, (...)” (pág. 349). Entonces podemos decir que está delimitado en la no participación política y subordinadas al poder constitucional en esta última (Rubio Correa, 1999) refiere: “El sometimiento al poder constitucional es el respeto de las fuerzas armadas y la Policía Nacional, en todo momento y circunstancia al orden público establecido” (pág. 349). Cabe señalar que se extiende el carácter no deliberante y la subordinación al poder constitucional (Rubio Correa, 1999) refiere:

En primer lugar, las Fuerzas Armadas y Policía Nacional no pueden ejercer el derecho de petición contenido en el inciso 20 del artículo 2º de la Constitución. Pueden hacerlo los militares y policías de manera individual, se entiende que para efectos de sus necesidades personales. (...), dar el derecho de petición institucionalmente traería inmediatamente el peligro de una presión difícilmente resistible por ser ellas las detentoras del poderío material del Estado. (pág. 350)

En definitiva, una petición como institución Policía Nacional no sería posible, pero si como personal de policía nacional es decir en su condición de trabajador, con fines laborales y no políticos, así como la Seguridad y Salud en el Trabajo, que bien podría hacerse por representación de un grupo de personal policial, o en el caso si se consideraran a los sindicatos en la policía, queda claro que la petición no es de aspiración política, pero sí de responsabilidad de políticos, que trasciende en el interés de la sociedad, en cuanto a seguridad se trata y eficiencia en el trabajo de la policía. Por otro lado, cabe recordar que antes del año 2005 la policía nacional no tenía derecho a voto, esto ha cambiado con la reforma constitucional del artículo 34º con la ley N.º 28480 publicado en el diario El Peruano el 30/03/2005 a partir de esta ley al Policía, se le reconoce el derecho constitucional al voto y a la participación ciudadana, quedando solo restringido el derecho a ser elegido mientras no pase al retiro.

Artículo 34º. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional tienen derecho al voto y a la participación ciudadana, regulados por ley. No pueden postular a cargos de elección popular, participar en actividades partidarias o manifestaciones ni realizar actos de proselitismo, mientras no hayan pasado a la situación de retiro, de acuerdo a ley. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

Cabe resaltar el artículo 169º el carácter no deliberante y subordinación constitucional, y el artículo 34º el derecho al voto y no

participación política, tienen que ver con lo político y el artículo 2º. Inciso 20. El derecho a la petición individual y no colectivamente. (Constitución Política del Perú de 1993, 2019)

Esto está referido a la petición personal y podría ser de un sindicato del personal policial y no para la petición de la Institución Policia Nacional puesto que como institución la presión sería mayor y por qué ostentan con material de poderío militar del estado. A pesar de lo expuesto no es plenamente justificable restringir completamente y remitiéndome a ello, es un ejemplo el derecho al voto y participación ciudadana de la policía que antes del 2005 era constitucionalmente prohibido. En cuanto a derecho de petición colectiva por escrito (institucional) no veo ningún peligro que represente un documento cuando se trata en materia derecho laboral, pero aun así pienso que no debería ser la institución, sino el personal policial de manera individual o a través de un sindicato, pero el sindicato aún es discutible y está excluido como derechos del personal de la Policía Nacional. Considero se debería separar del contexto, el derecho político, del contexto de derecho laboral, para entender de lo que se busca, no es hacer política, sino que se respete los derechos laborales de la policía en la seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **2.3.2.3.3 En la sindicalización y la huelga**

La ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783, en el artículo 2. Establece la aplicación de la ley a todos los sectores económicos y de servicio, incluyendo a los funcionarios públicos, entre ellos a la Policía Nacional.

En tal sentido es necesario que se considere el reconocimiento de los derechos sindicales y huelga en la Policía Nacional del Perú, para tener representación en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que según el:

Artículo 10º. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (...). El Consejo Nacional

de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes: (...). f) Cuatro representantes de las centrales sindicales a propuesta de la 'Confederación General de Trabajadores del Perú CGTP, la Central Unitaria de Trabajadores CUT, la Confederación de Trabajadores del Perú CTP y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú CATP. (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019)

Reafirmando el artículo 10º. Literal F. sobre los representantes sindicales. Esta el artículo 1º El objeto de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, hace mención que cuenta con la participación de los trabajadores y organizaciones sindicales. Se establece los siguiente:

#### Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019)

En cuanto a la sindicalización de la Policía Nacional, desafortunadamente no se establecieron normas legales favorables, pero pienso que es posible en donde existe conciencia humana, y hay democracia, siempre habrá razones para decir que día a día habrá menos derechos que restrinjan derechos fundamentales, porque la democracia, evoluciona con el hombre, civiliza e integra a toda una sociedad. Por ello estoy convencido que un día no muy lejano el Perú tendrá que dar un paso muy importante en el reconocimiento constitucional del derecho sindical de la Policía Nacional.

Es importante el rol de los gremios sindicales y de sus representantes en el trabajo, por que conforman y participan en la política nacional, regional y en el sistema legal de la seguridad y salud en el trabajo que están establecidos en:

Artículo 10. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (...). Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. (...). Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (...) y sus organizaciones sindicales es indispensable (...). Artículo 22. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, (...). (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019)

El tribunal constitucional. en la sentencia TC 008-2005-PI/TC. En el capítulo VI Fundamentos. Del inciso c.4.) Los derechos colectivos de los trabajadores según la Constitución. Define:

C.4.1.) La libertad sindical. 26. Se la define como la capacidad auto determinativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. (...).

C.4.2.) Los alcances de la libertad sindical. (...). La libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución. Empero, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano: Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42° de la Constitución). (...).(Sentencia Tribunal Constitucional, 2005)

Cabe señalar que el (artículo 42°) no hace mención el termino excluidos, sino al termino no comprendidos. La definición de “(Comprendido). Participio del verbo comprender. (...)” (Definiciones-

de.com, 2017). Al respecto el significado “De comprender (...). 2. tr. Contener o incluir en sí algo (...)” (Real Academia Española, 2019). Como se ve, el termino comprender tiene más de un significado, así podemos afirmar que el término comprendido tiene dos sentidos el “1er. sentido: comprendido en el sentido de contenido, englobado, incluido. 2do. sentido: comprendido en el sentido de entendido, interpretado” (Sinónimos y antónimos de "comprendido", 2017).

Para entender considero la ubicación del significado del término, “Incluir Del lat. includĕre. Conjug. c. construir. 1. tr. Poner algo o a alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de sus límites. 2. tr. Dicho de una cosa: Contener a otra, o llevarla implícita” (Real Academia Española, 2019).

El termino usado por el tribunal constitucional como no comprendido es el antónimo de: incluir, “apartar, desglosar, desunir, excluir, separar” (Definición de incluir - ALEGSA, 2010). así mismo también es antónimo, “excluir, desglosar” (Diccionario de sinónimos y antónimos, 2005). Pero se considera el significado del término elegido por el tribunal Constitucional, que es: “Excluir (...). 2. tr. Descartar, rechazar o negar la posibilidad de algo. Los datos excluyen ese supuesto” (Real Academia Española, 2019).

De acuerdo al contexto el Tribunal Constitucional en el expediente TC 008-2005-PI/TC. como lo descrito en el acápite anterior, decide interpretar (no comprendidos) como antónimo del primer sentido del significado de comprendido que es; contenido, englobado, incluido, el Tribunal Constitucional eligió un término, el antónimo de incluido, para así dar sentido a “no comprendidos”, como excluido. Siguiendo el mismo procedimiento para elegir uno de los significados de comprendido por ejemplo “contenido” buscamos su antónimo y damos sentido a “no comprendidos” como “continente”, entonces se puede afirmar que excluir no es lo mismo que continente. Al respecto los siguientes significados: “Contenido, da. Del part. de contener. 2. m. Cosa que se contiene dentro de otra. (...)” (Real

Academia Española, 2019). En “Antónimos de contenido: continente” (Definición de contenido - ALEGSA, 2010). Así mismo con respecto de contenido y “contener. Antónimos: rebelar” (WordReference.com, 2005). Pero al igual que el Tribunal Constitucional estoy considerando un antónimo de referencia directa de contenido, y es: “Continente. De contener y -nte; lat. contīnens, -entis. 1. adj. Que contiene. (...). 3. m. Cosa que contiene en sí a otra. (...)” (Real Academia Española, 2019).

Entonces, la norma constitucional del artículo 42° (...) no están comprendidos (...). Podría interpretarse como ‘continente’ y este término como lo ha definido la Real Academia Española, es que contiene o cosa que contiene en si a otra. Al respecto de la noción de la escritura del término, continente, se analiza en Teorías de la Lectura:

(...). En este contexto y el literario, por supuesto, el análisis del cuento de Edgar A. Poe, <<La carta robada>> (Poe 1970: 514-534), hecho por Jacques Lacan es ejemplar y pertinente para lo que vamos aquí diseñando en torno a la noción de la escritura (cf., << le Séminaire sur ‘La Lettre Volée’,>> en *Ecrits I'* [1966], 1975. En el cuento de Poe, el misterio se centra en una carta de la que nunca se conoce su contenido. La carta circula por todo el cuento sin que se sepa qué dice. Algo importante debe decir pues toda la intriga se arma en torno a ella. Es un continente de un indeterminado contenido, se diría. En su análisis, Lucan destaca que esta carta que en ingles quiere decir <<letra>>, se les arregla para organizar todo un sistema de relaciones entre los personajes del cuento. Por un lado, organiza el cuento en dos <<escenas>>, una original y otra reiterativa. Por otro lado, al interior de las <<escenas>>, la carta diseña un orden para los personajes en juego: unos la ven, otros no la ven y otros ven que no la ven. En fin, la insignificante carta desde el punto de vista del <<contenido>> es un factor definitivo en la organización textual. Su errancia ordena otro modo, dispersos elementos en juego. Ciertamente,

Lacan utiliza su análisis para caracterizar el inconsciente Freudiano; eso no nos ocupará aquí. Se trata simplemente de destacar como un factor marcadamente escritural, carta - letra, e insignificante desde su punto de vista de lectura de contenidos es determinante en una organización textual. (...). Por ejemplo, que el lector construya la continuidad que ha sido <<saltada.>> El cruce de Planos (realidad/ irrealidad; realidad/sueño: contexto A/ contexto B) obedecería también a un criterio abierto de organización, vaciado hacia el lector. (...). (Antezana Juarez, 1999, pág. 82)

Como lo expresado por Luis H. Antezana Juarez, desde la lectura de los contenidos es una determinante para la organización textual. Así podemos afirmar que el Tribunal Constitucional, para determinar 'no están comprendidos', establece en el primer sentido en 'estar comprendidos' el sinónimo de está, para luego establecer el antónimo, como no están comprendidos, de la siguiente manera: Primer sentido. Comprendido es incluir, 'no están comprendidos' es 'no están incluidos' y por lo tanto es encontrarse excluidos.

Pero el termino comprendidos tiene dos sentidos en tanto variaría la intención de lo que el Tribunal Constitucional estableció con respecto a encontrarse excluidos. Segundo sentido. Comprendido es contener, 'no están comprendidos' es 'no están contenidos' y es encontrarse continente.

Cabe resaltar que el término comprendido significa contenido, incluido y sus antónimos son continente, excluido. Ahora bien, como continente significa 'que contiene' entonces se podría afirmar que la Constitución en el "artículo 42 reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos" (Constitución Política del Perú de 1993, 2019). Así mismo al referirse a no comprendidos que es Continente y esta es que contiene, por lo tanto, podría deducirse para la Policía Nacional.

Si analizamos que continente 'es cosa que contiene en sí a otra', tiene asidero de lo que Luis H. Antenaza Juarez, hace mención en el acápite anterior de su ejemplo, en contexto A. realidad / irrealidad, en contexto B. realidad / sueño. Si trasladamos al derecho estos ejemplos sería: Contexto A. 'el ser / deber ser. Contexto B. Lo que es / lo ideal. Por otro lado, podemos hacer referencia también a un ejemplo de 'la carta y el escrito' trasladándolo de la siguiente manera; (la carta magna y las normas jurídicas), y de continente / contenido, en otros casos específicos: (la sindicación, huelga de los servidores públicos el Derecho / los agentes de la Policía Nacional). En definitiva, se corresponde uno al otro, siendo la sindicación y huelga de los servidores públicos el Derecho, el ideal como debe ser, lo que va regular el ejercicio de estos derechos de la Policía Nacional, porque lo contiene.

Afirmando el análisis anterior de continente el (Doctorbrandin, 2016) sostiene que, para continente la definición más aclaratoria que ofrece la Real Academia Española es: Cosa que contiene en sí a otra. El Doctorbrandin, analizando lleva a otros contextos como de los seguros de inmuebles, y hace un ejemplo; si una edificación se moviera lo que se caería sería el contenido y lo que contiene permanecería ahí. Traslada esta idea al rubro de las marcas, 'comerciales y personales' nos dice que el 'contenido' tiene que ver con lo que las marcas comerciales son, y en el caso de las personales, con el ser que somos. Dado que el 'continente' está relacionado con la imagen que las marcas proyectan, con el parecer, ser de las personas, con lo que parece que somos. En otras líneas nos dice que el continente tiene preponderancia en la época Barroco, corriente artística que surge en Italia entre el siglo XVII y XVIII, en contraposición al clasicismo, refiriéndose que en lo general; "destaca por su gusto por las curvas, por el exceso de ornamentación e incluso por lo engañoso, por la complejidad de las formas". Así mismo menciona que el Barroco, surge como lenguaje de las formas y representación de los dogmas recuperados por la Iglesia de la

Contrarreforma después de que Martin Lutero plantease la Reforma durante el siglo XVI. Así que es el momento de exacerbar las virtudes cristianas y fomentar el temor a la vida terrenal. A través de una imaginería escultórica religiosa plagada de postizos y de vidrio en las lágrimas se favorece la actitud sufriente y un exceso de realismo que se contrapone al valor de lo lineal y que, en definitiva, busca persuadir. En líneas de conclusión (Doctorbrandin, 2016) refiere;

(...). “lo que somos contiene y sostiene lo que parecemos ser, y que contenido y continente se unifican en última instancia en lo que somos. Que el continente no solape, ni oculte el valor del contenido y que sea el significado autentico”.

Lo que se ha tratado hasta este momento sobre el artículo 42° de la Constitución, no es contradecir al Tribunal Constitucional, sino extender los usos y sentidos de los términos, de la misma manera como resolvió el Tribunal Constitucional en el expediente TC 008-2005-PI/TC. es posible dar a entender que podemos llegar a conclusiones distintas, con ello quiero precisar que la Constitución, debe ser; simple, claro y entendible para todos.

En tal sentido para sindicalizarse, el “Artículo 12.- Prohibiciones. El personal de la Policía Nacional del Perú, está prohibido (...) participar en actividades (...), sindical, manifestaciones públicas, huelgas o petición en conjunto” (Ley N° 30714 - Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, 2017, pág. 12 y 13). Aquí la ley policial es tajante e interpretado de manera excluyente las limitaciones que pone la constitución.

Lo que ha establecido el tribunal constitucional del Derecho de sindicalización, y derecho de huelga del personal de la Policía Nacional del Perú, es excluirlo, discriminando a un sector laboral y reconociendo a otros, prevaleciendo el derecho de la mayoría, sobre los derechos de la minoría, con base en el interés social, pero es necesario precisar que el derecho de la minoría en este caso, del

personal de la Policía Nacional, tiene un efecto directo sobre el derecho de la mayoría, es decir un trabajo eficiente de los Policías, se verá reflejado en la seguridad ciudadana, he aquí el interés social. Si bien el trabajo policial no debe detenerse, ni es motivo para negar un derecho fundamental, al excluir se está negando, establecer sus excepciones y limitaciones, por ello es necesario que, a la Policía, no se le niegue el Derecho de sindicalización, negociación colectiva y derecho de huelga, porque es posible con excepciones y limitaciones el pleno ejercicio democrático que hace mención el artículo 28° de la Constitución.

Se les excepciona, limita, reconociendo los derechos de sindicación, y contrariamente se le declara como no comprendidos, según la actual (Constitución Política del Perú de 1993, 2019) establece:

Capítulo II. De los Derechos Sociales y Económicos.

Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga. Artículo 28° El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...). 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

El significado de los términos dará sentido de justicia al derecho negado y ésta es la razón justa para entender la interpretación jurídica que se da como la constituyente lo ha establecido y en contraste con la realidad.

Por ello cabe la necesidad de aclarar lo realizado en el acápite anterior del “artículo 42° (...) no comprendidos (...)” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019). En cuanto a las excepciones y las limitaciones, que hace mención el artículo 28° en el numeral 3. (...). Teniéndose presente que los términos; excepcionar y limitar no es excluir, se comprende que la sindicalización y la huelga no se debe

excluir dado que eso significaría un no cerrado en el término, que no guarda significado con limitar o excepcionar, el alcance que la constitución hace mención sobre los derechos fundamentales, pues sus excepciones y los límites están dentro del ejercicio del derecho a sindicalizarse y a la huelga, en el “Artículo 28° el estado reconoce los derechos de sindicalización negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático. 3. (...). Señala sus excepciones y limitaciones” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019). La cual refiere que el Estado, señala sus exclusiones a los derechos de sindicalización, y huelga, contrario sensu, el Estado, los reconoce señalando excepciones y limitaciones, entonces cabe señalar que el reconocimiento de los derechos de sindicalización negociación colectiva y huelga está en la extensión del ejercicio de las mismas, por lo tanto las excepciones y limitaciones también están dentro del ejercicio de los derechos de sindicalización, y huelga, no antes del ejercicio del derecho. En conclusión, la extensión del derecho cautelado por el Estado, a sindicalizar, y huelga, hace posible determinar los alcances en el ejercicio de tal derecho, los alcances están en lo que el Estado señala sus excepciones y limitaciones.

Considero importante lo que el tribunal constitucional en Exp. N.º 008-2005-PI/TC refiere sobre; la definición, lo que no es, y lo que presupone la huelga en los siguientes:

c.4.6) La huelga. 40. Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, (...) Al respecto, tal como expone Álvarez Conde [ob.cit, pág. 466] “(...) Debe advertirse que la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos. (...). El ejercicio del derecho de huelga presupone que se haya agotado previamente la negociación directa con el empleador, respecto de la materia controvertible. (Sentencia Tribunal Constitucional, 2005)

Considero que el derecho no se ha establecido en parámetros cerrados, con interpretaciones y definiciones no favorables para el derecho de la mayoría, más aún cuando el derecho de la minoría influye en el derecho de la mayoría, y así directamente en el bienestar general. Para dar vida al derecho a la huelga de la policía, considero necesario extender la definición teniendo en cuenta que la labor policial se extiende hasta sus días de descanso, según el título preliminar en el “Artículo III. Función Policial. (...). El personal de la Policía Nacional del Perú, ejerce la función policial a dedicación exclusiva y obligatoria en todo momento, lugar y circunstancia. (...)” (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016). Él policía está obligado a actuar así sea su día de descanso, cuando el caso lo amerita. ¿Cómo entender el ejercicio de la función policial? Entonces podría afirmarse que la labor del policía, se divide en dos: primero como trabajador activo, en su centro de trabajo y segundo como trabajador pasivo, en sus días de descanso. Al respecto define: (Real Academia Española, 2019) “En activo (a). 1. loc. adj. Dicho de un trabajador o de un funcionario: Que ejerce su profesión, que todavía no es jubilado”. (Real Academia Española, 2019) En cuanto a “Pasivo. 2. adj. Dicho de una persona: Que deja obrar a los demás o permanece al margen de una acción. (...)”. Al respecto sobre la jornada laboral Pasiva (Gobierno de Chile, 2018) “Artículo 21°. (...). Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables” (pág. 28). Entonces puedo afirmar que:

Labor Activa de la Policía, es cuando él policía se encuentra de servicio ejerciendo su trabajo, subordinado al poder constitucional, cumpliendo los turnos y horarios que demanda su función.

Labor Pasiva de la Policía, es cuando él policía se encuentra sin realizar labores policiales (descanso laboral) subordinado al poder

constitucional y por disposición que determina la ley, para actuar en todo momento y lugar cuando las circunstancias así lo demandan.

Para poder determinar el derecho a la huelga policial, sin afectar el orden público y en armonía con el interés social, es preciso determinar ¿qué labor policial se va paralizar? La cual considero que debería ser la labor pasiva de la policía. De este modo no se estaría excluyendo el derecho a la huelga, sino quedaría limitando y restringiendo con respecto de la labor activa de la policía.

Se podría optar para el derecho a la huelga de la Policía, por la huelga sin suspensión de la laboral activa de la policía, un ejemplo sería que los policías que se encuentran de servicio no paralicen sus labores, y por otro lado los policías que están en su día de descanso puedan manifestarse, con el apoyo de sus familiares y de otros sindicatos, cabe recordar que el trabajo policial es de interés general. Hasta aquí se estaría cumpliendo lo que la constitución política refería en cuanto a las excepciones y limitaciones, y estaría en armonía con los demás derechos, además estaría garantizando los demás derechos, porque se busca mejores condiciones de trabajo, para una labor eficiente que beneficia a la sociedad.

De acuerdo a lo establecido por el tribunal Constitucional en la parte declarativa y considerando a los entes internacionales para su interpretación en la (Sentencia Tribunal Constitucional, 2005) declara:

5. Declarar que, de acuerdo a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a la reiterada jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, los derechos laborales de los trabajadores, como los de sindicación, negociación colectiva y huelga previstos en el artículo 28° de dicho texto, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 8° del Protocolo Adicional a la Convención

Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o “Protocolo de San Salvador”; el Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6° del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el Convenio N.º 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, entre otros tratados de derechos humanos.

De acuerdo a lo declarado por el tribunal paso a citar los entes internacionales con lo que tiene que ver el artículo 28º de la Constitución, para su desarrollo e interpretación:

Según el Protocolo de San Salvador, establece:

#### Artículo 8 Derechos Sindicales.

1. Los Estados partes garantizarán: a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos (...). b. el derecho a la huelga.
2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.
3. (...) (Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH, 1988).

Como lo desarrollado en el acápite anterior, los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, están sujetos por ley a restricciones y limitaciones de sus derechos de sindicalización y

huelga y no sujetos a ser excluidos. Sin embargo, no es absoluto negar este derecho fundamental. El (C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, [núm.87], 1948) establece:

Parte I. Libertad Sindical.

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.

Cabe señalar que no es excluyente el Convenio C087 de 1948, desarrollado líneas arriba, el artículo 9° primer párrafo, determina hasta qué punto, lo que quiere decir que, si es posible la sindicalización en la policía, pero con alcance limitado, sin establecer la negación total, con limitaciones y no exclusiones de acuerdo a ley. Entonces se abre la posibilidad de legislar en esta materia.

Así mismo también, el Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, La OIT. establece:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones.

Artículo 1°.

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo. 2.(...).

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía. (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 1978)

El artículo 1°. numeral 3°. Del convenio C151- desarrollados líneas arriba, es similar al convenio C087, nos quiere decir que la policía si

tiene derecho a sindicalizarse, claro está que es con limitaciones, restricciones y no excluyéndolos.

La (Sentencia Tribunal Constitucional, 2005) en la parte declarativa que excluye a la policía del derecho de sindicalización hace mención el Convenio N.º 151 de la OIT, Como he desarrollado no es excluyente para la administración pública en protección a los derechos de sindicalización.

Por otro lado, refiere que lo resuelto, en el numeral 5. Declarar. que el artículo 28º de la constitución, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Sentencia Tribunal Constitucional, 2005).

Artículo 8º. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse (...). No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley (...) en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; (...).

2. 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.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a (...) adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías. (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966)

En el numeral 2 del artículo 8º. del pacto, desarrollado líneas arriba no es excluyente del derecho de sindicación, pues no impide el ejercicio de tal derecho, que puede someterse a restricciones, lo que quiere decir que las restricciones están dadas en el ejercicio de tal

derecho que pueden ser limitados, sin menoscabar el derecho a la sindicalización que establece la OIT.

Es lógico decir que no hay garantías y nada que puede menoscabar el derecho de sindicalización, cuando no hay derecho a sindicalizarse, pero si cuando están excluidos. Una apreciación comparativa:

Para continuar, Juan Carlos Ruíz Vásquez (citado por Mizrahi, 2013) afirma: En Europa hay sindicatos de policía que son muy fuertes, pero en América Latina existe una prohibición expresa para que se agremien y no se les permite hacer huelgas. Se prohíbe la sindicalización porque se considera que la seguridad es un servicio público imprescindible que no se puede dejar de prestar (...) dado que no pueden protestar de manera legal, y que se trata de países con poca transparencia, la salida para esos bajos salarios es la corrupción. (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, pág. 9)

Resumiendo, cito un antecedente importante que cabe recordar es la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo (Sala Segunda) de 12 de enero de 2006, por: incumplimiento de Estado, en política social, de protección de los Trabajadores en materia de Seguridad y de la Salud, la Directiva 89/391/CEE. Ámbito de aplicación, al personal no civil de las Administraciones Públicas; Fuerzas armadas y policía, Inclusión. En el asunto C-132/04, Comisión de las Comunidades Europeas:

#### Artículo 2 Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (...).
2. La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil. En este caso, será preciso velar

para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva.

Artículo 4°. 1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones necesarias para garantizar que los empresarios, los trabajadores y los representantes de los trabajadores estén sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros garantizarán, en particular, un control y una vigilancia adecuados. (Directiva Marco, 89/391/CEE, 1989)

La presente interpretación del estado español de la Directiva 89/391/CEE del artículo 2°. Al respecto alega la comisión:

12. La Comisión sostiene que el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 89/391 constituye únicamente una excepción en el ámbito de aplicación de ésta que debe interpretarse, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, de manera estricta.

14. Añade que, a este respecto, el legislador comunitario ha utilizado un criterio basado en la naturaleza de las actividades de que se trata y no en categorías enteras de trabajadores. En consecuencia, cabe prever excepciones a las normas de protección recogidas en dicha Directiva no en función del Estatuto de los Trabajadores, sino sólo en función de las misiones específicas realizadas por algunos de ellos. (Apartados-Jurisprudencia-Sentencia Incumplimiento del Estado, 2006)

El gobierno español alegaba, que las particularidades inherentes a la policía, hacía imposible que la Directiva 89/391 se aplicara. En segundo lugar, afirma que el personal de guardia civil está ya protegido por un conjunto de disposiciones administrativas. Por último, que estaba en trámite, pendiente para que se regule la norma

sobre prevención de riesgos laborales. (Apartados-Jurisprudencia-Sentencia Incumplimiento del Estado, 2006)

La apreciación del tribunal es que la directiva 89/391 tiene como objetivo la mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, referidos al artículo 2°. Apartado 1. La cual deduce que el ámbito de aplicación de la presente directiva debe extenderse de manera amplia. En el apartado 2. Primer párrafo, el Tribunal de Justicia, dedujo que las excepciones deben interpretarse restrictivamente.

Por consiguiente, dicha excepción debe recibir una interpretación que limite su alcance a lo que resulte estrictamente necesario para salvaguardar dichos intereses que puede proteger los estados miembros. Es decir, únicamente en supuestos excepcionales para garantizar la protección de la población en situación de grave riesgo colectivo, no obstante, e incluso en una situación excepcional la directiva 89/391 exige a las autoridades competentes que velen por la salud y seguridad de los trabajadores para que queden asegurados, en la medida de lo posible. Alegados todos, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) decide, declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2. apartados 1; 2, y 4 de dicha Directiva. (Apartados-Jurisprudencia-Sentencia Incumplimiento del Estado, 2006)

Ley de prevención de riesgos laborales LPRL, en su totalidad, salvando situaciones excepcionales en las que la protección de la población se prioriza sobre la seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, mientras no se vea comprometido el cumplimiento de medidas indispensables para proteger la vida, la salud y la seguridad colectiva, debe prevalecer la observancia de la LPRL para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de los diferentes cuerpos de policía; e incluso así, en esa situación excepcional, las autoridades

competentes deben cuidar para que la norma de seguridad y la salud de los policías en la medida que sea posible se cumpla. (La prevención de riesgos laborales en la policía en España y Latinoamérica: una visión comparada, 23/05/2018, pág. 20)

Algunos países desarrollados han decidido, legislar el derecho sindical de la policía, limitándolo, pero no excluyéndolo, según el derecho comparado son:

España.

La constitución española en el artículo 28º numeral 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. (Boletín Oficial del Estado, 2018)

Podemos afirmar entonces que el derecho sindical de la Policía Española queda limitado, en tanto.

“(...) la estructura policial a nivel nacional está compuesta por la Policía Nacional, cuerpo armado, uniformado y jerarquizado de naturaleza civil; y la Guardia Civil, cuerpo militar. Ambos comparten funciones de mantenimiento y restablecimiento, los primeros de seguridad ciudadana, y los otros de prevención e investigación de delitos (INTERPOL)”.

La Policía Nacional tiene derecho a sindicarse, pero solo a sindicatos de policías dentro de su corporación. En la Policía Nacional existen actualmente cinco sindicatos: SUP (Sindicato Unificado de Policía), CEP (Confederación Española de

Policía), UFP (Unión Federal de Policías), SPP (Sindicato Profesional de Policías) y ASP (Alternativa Sindical de Policía). Su representación e importancia se decide cada cuatro años por votación en la que se eligen los representantes del Consejo de la Policía,(...).Actualmente el Consejo de la Policía está formado por 7 consejeros del SUP, 4 de la CEP, 2 de la UFP, 2 del SPP y 1 de ASP,(...), Teniendo en cuenta que la ley orgánica 2 de 1980 permite en obediencia de la ley orgánica 11 de 1985 (libertad sindical) que la policía como cuerpo armado sin carácter “militar” pueda hacer uso de su derecho debidamente reconocido a la sindicación. (Estévez, 2016) como se citó en (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, pág. 13)

#### Estados Unidos de Norte América.

Así mismo, potencias mundiales como lo es EEUU y su modelo de república federal, han dejado a disposición de cada estado el cómo regular la materia;(...). Se observa como la policía de New Hampshire tiene una asociación llamada NH State Troopers Association, así mismo cada cuerpo policial de los diferentes pueblos o ciudades de este estado pertenecen a una asociación; en general los empleados públicos de New Hampshire tienen derecho a sindicalizarse, incluyendo a los policías; con mayor precisión su normatividad en el capítulo 273-A. Trata las relaciones laborales de los empleados públicos, donde se permite su asociación, pero no la huelga - 273-A:13 Strikes Prohibited- (Shipman, 2016). Como se citó en (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, pág. 15).

Otro ejemplo, es Rhode Island, que permite este derecho a sus policías; reflejado desde 1964, cuando nació en Cranston la Hermandad Internacional de Oficiales de Policía, como resultado de un escándalo en los exámenes de ascenso. El día después de enterarse de que alguien había filtrado las respuestas a esta prueba, siete oficiales de policía protestaron

al anunciar un sabotaje del examen. Estos siete agentes fueron suspendidos. Después de esto, la Asamblea General de Rhode Island, con la ayuda de estos siete oficiales, aprobó la Ley de Arbitraje de oficiales de policía, que dio a todos los oficiales de policía el derecho a organizarse y negociar los salarios, las prestaciones y las condiciones de su empleo. Los funcionarios despedidos, que habían presentado una demanda con el fin de volver al trabajo, fueron reintegrados y además recibieron todos los pagos faltantes, por orden del Tribunal Supremo de Rhode Island. (Providence public library, 2016). Como se citó en (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, pág. 15)

De igual manera, en Tennessee y en Nebraska; este último permite en su legislación los sindicatos; “el estatuto revisado 48- 816, párrafo 3b permite a los policías sindicalizarse en Nebraska y 48-901; 48-912 se ocupa de las relaciones laborales, la negociación colectiva y huelgas” (Sauers, 2016). Como se citó en (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, pág. 16)

En Sudamérica sólo hay un estado superado, es Uruguay, que ha reconocido el derecho de sindicalizarse de la Policía Nacional, aunque aún con una limitación al derecho a la huelga:

Uruguay.

Uruguay en su constitución (1967) establece: en el Artículo 57. La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

(...) a partir de la Ley 17.940 de Libertad Sindical, muchos sindicatos fueron creados, actualmente hay dos corrientes, los que pertenecen a la central de trabajadores PIT-CNT y los que

no; dentro de los primeros se encuentra la 'Unión de Sindicatos Policiales del Uruguay USIP' y por otra parte está el 'Sindicato Único de Policías del Uruguay SUPU' (...) (Cardozo, 2016). Como se citó en (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, pág. 19)

Con respecto a la huelga, Roberto Cardozo, vicepresidente del 'Sindicato Único de Policías del Uruguay SUPU' (2016) afirma: "La última Ley Orgánica Policial nos prohíbe el derecho de huelga, pero como decimos acá la huelga no se autoriza, se hace, (...). Además, la sindicalización de la Policía trae con ello la democratización de la fuerza y mejora el servicio a la ciudadanía" (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, pág. 20)

Como se ha desarrollado en el acápite anterior en el derecho comparado con relación a los sindicatos de la policía nacional, si es posible y queda demostrado que la exclusión de estos derechos solo discrimina a una clase laboral, además podemos mencionar que al excluir en el Perú los derechos de sindicalización y de huelga ha traído consecuencias, y ha mantenido en suspenso la posibilidad que se produzca la huelga policial, la difusión de la noticia ha causado preocupación.

Las consecuencias de la huelga Policial en el Perú. El 5 de febrero de 1975 el país entero presenció atónito como en Lima estalló una violenta crisis urbana que rompió el orden social (...) Los acontecimientos. A mediodía del 31 de diciembre de 1974 el Presidente General Ejército Peruano, Juan Velasco Alvarado, salió por la puerta trasera de palacio de gobierno, dando la orden que los periodistas no se le acercaran, pero esa orden fue desatendida por la policía de guardia civil, y el automóvil presidencial fue interceptado por los periodistas, al ver esta situación, él General del ejército del Perú, Enrique Ibáñez Burga, con cólera, maltrató verbalmente y le aplicó una bofetada al policía, responsable, y ordenó el retiro inmediato de todo el personal policial a la 22 comandancia ahí encontrándose el

personal subalterno que le toco salir a servicio a la 13:00 horas se negó en salir aduciendo como inaceptables las ofensas y la agresión física recibida. He aquí el punto inicial de la huelga, para entonces el general de la Guardia Civil Ernesto Olivares Montano, ordeno la libertad inmediata del policía detenido y expreso la solidaridad institucional con el personal maltratado. Se propaga la llamada a la huelga policial, con volantes anónimos durante todo el mes de enero de 1975. Es así que un lunes 3 de febrero de 1975 Lima amaneció sin custodia policial. El personal subalterno de la Guardia Civil se declaró en huelga, y se atrincheró en la sede de Radio Patrulla, en el distrito de La Victoria. Las exigencias de la Policía de Guardia Civil, en la huelga eran:

El desagravio a la guardia civil por el ultraje sufrido por uno de sus miembros por parte de oficial del ejército;

- a. Aumento mensual de 2,000 soles;
- b. Que la mutual del personal subalterno sea administrada por ellos mismos previa auditoria;
- c. La modificación de los reglamentos (militares)
- d. La reorganización de la guardia civil.

El 04 de febrero del mismo año, la seguridad nacional fue delegada a las Fuerzas Armadas, el comando conjunto de las fuerzas armadas declaró la huelga como sedición policial y ordenó a la II Región Militar deberla por la fuerza. La madrugada del 5 de febrero el desalojo de los policías y se produce con tanques y tropas del ejército toman por la fuerza el cuartel deteniendo a decenas de sus ocupantes. La ciudad entraba en caos actos vandálicos en medio de las protestas contra el gobierno de Velasco, y declaran en estado de emergencia, Según fuentes oficiales 86 personas murieron, 155 resultaron heridas, y fueron 1012 detenidas. 162 establecimientos comerciales fueron saqueados y varios edificios públicos destruidos. (Panfichi, 2012)

Con relación a lo sucedido en la huelga policial, todo indica que se inició con un maltrato psicológico seguido de maltrato físico ante este hecho creció la indignación de la Policía Nacional, siendo solidarios

con sus colegas maltratados, pidieron se les desagravie y entre otros para que mejoren sus condiciones laborales, pero omitió el pedido el gobierno militar de, Velasco Alvarado.

Otra huelga se suscitó años después, el 25 de mayo de 1983 en el gobierno de Fernando Belaúnde Terry; mientras que la última conocida en el Perú se desarrolló durante el mandato de Alan García, del 15 al 18 de mayo de 1987. (La Ley, 2016)

El suspenso, la posibilidad de que se produzca la huelga policial siempre estará presente más aún cuando las condiciones laborales no son óptimas y no queda otro modo de poder exigir el respeto de sus derechos laborales; al descanso como al libre disfrute de la misma, y el aprovechamiento del día de descanso no debería ser limitado por ley que no sea penal, una razón que ha hecho pensar a los Policías en la posibilidad de una huelga a sabiendas que su ley lo prohíbe y que el Tribunal Constitucional, dijo que es inconstitucional, ilegal, establecieron como fecha de huelga el 5 de febrero del 2016. El motivo fue el Decreto Legislativo N°1230, el cual prohíbe a los efectivos policiales prestar servicios de seguridad privada, en sus días de descanso. “La agrupación, cuyos miembros ocultan su identidad, se ha autodenominado, Sindicato Único de la Policía Peruana” (La Ley, 2016).

Cabe mencionar que el trabajo que realiza la policía podría caer en deficiencia, que no sería fácilmente identificado los motivos como huelga, debido a que están excluidos la policía, pero cierta deficiencia por desidia configuraría como un tipo de huelga, según el comportamiento de los que realizan la huelga: (Diccionario del Español Jurídico DEJ., 2019) “Huelga de celo o reglamento. Consisten en una ejecución minuciosa y siguiendo estrictamente el reglamento del trabajo, por lo que se provoca un retraso en el mismo”. Es así como podrían manifestarse en huelga de celo la policía y no darnos cuenta del porqué del retraso en el trabajo de la policía.

Por otro lado, cuando no hay un modo de canalizar las necesidades de las mejoras laborales del policía, hay mayor posibilidad de que se produzca la huelga policial.

Es preciso reflexionar sobre el papel del gobierno, frente a los reclamos sociales laborales que afectan la salud de los que trabajan y de terceros, hasta la fecha se puede afirmar que tanto un gobierno militar y uno democrático, han tenido las mismas reacciones ante las manifestaciones sociales las cuales eran reprimir para salvaguardar el orden interno, haciendo la valoración post huelga, como condición para dar solución a los reclamos de los huelguistas, precisando la magnitud, los efectos adversos de las huelgas realizadas, la multitud, lo insostenible de las huelgas en el tiempo, para que así recién decidan salir de la desidia de su confort y dejen su comportamiento como dictadores frente a los reclamos sociales, es lamentable decir que se tiene que llegar a las consecuencias como condiciones para ser escuchados por el Estado, para que decidan sentarse a dialogar, negociar una solución. Por lo expuesto me atrevería a decir que no existe una democracia plena, y que hace falta democratizar las respuestas del estado para los conflictos sociales, con mecanismos de resolución de conflicto social, priorizando la comunicación, la negociación para la solución de los reclamos. Cabe resaltar que los conflictos sociales afectan la salud de los policías, porque son ellos, quienes van a restablecer el orden, enfrentándose a grandes manifestaciones muchas veces no pacíficas, y cuanto más conflicto social se presenta se genera el rechazo a la policía, que perdura en el tiempo más allá de las huelgas, está la salud de los que laboran como Policía Nacional.

Como decía, Napoleón Bonaparte, “Aquel que no conoce su historia está condenado a repetirla” (Pro y Contra , 2017). el conocer en sentido de aprender del pasado, la historia del 5 de febrero de 1975 no debe volver a repetirse, y la garantía para ello es reconocer constitucionalmente como derecho de la Policía Nacional la

sindicalización y la huelga, cabe variar de no estar comprendidos a estar comprendidos con limitaciones y restricciones, como manda el texto constitucional.

## **2.4. Definición de términos básicos**

### **2.4.1. Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley**

Enmarcado con base legal Internacional. “k) Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley” (Diario Oficial El Peruano, 2018, pág. 5).

#### **Arresto.**

El (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) define como:

Acto de autoridad que permite aprehender a una persona con fines de identificación, retención, procedimiento administrativo e incluso por la supuesta comisión de un delito, pudiendo recurrir de manera compulsiva a ejercer control sobre ésta empleando los medios de policía. (...). (pág. 24)

#### **Comisarías.**

El (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016) define: “Artículo 24.- La Comisaría es la célula básica de la organización de la Policía Nacional del Perú; depende de las Regiones o Frentes Policiales. (...)” (pág. 606858).

#### **Circunscribir.**

Define: “1. tr. Reducir a ciertos límites o términos algo” (Real Academia Española, 2019).

#### **Detención policial.**

El (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) define como:

En sentido amplio, es toda forma de privación de la libertad referida al libre tránsito o movimiento de una persona. Es un

acto excepcional que está regulado por la ley. (...). En sentido estricto la detención policial es la privación excepcional de la libertad como competencia funcional de la Policía Nacional, que únicamente es justificada tras la comisión de un delito flagrante o por mandato judicial escrito y motivado. (pág. 24)

### **Espacio de descanso.**

En (Bestratén Belloví & Nogareda Cuixart, 2011) define que son: “Los lugares de trabajo (...) segura y saludable, facilitándose que el trabajador pueda recuperarse de la fatiga acumulada que éste comporta con las pausas necesarias y en el lugar idóneo (...)” (pág. 01).

### **Equipos de protección personal.**

El “Artículo 1° (...) significados (...). i) Equipos de protección personal: Los equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo” (Comunidad Andina, 2004).

### **Funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.**

Se define en: “Artículo 1° (...). Comentario: a) La expresión ‘funcionarios encargados de hacer cumplir la ley’ incluye a todos los agentes de la ley, ya sean nombrados o elegidos, que ejercen funciones de policía, especialmente las facultades de arresto o detención” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1979).

### **Formación profesional policial.**

El (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016) define: “Artículo 32.- (...), es el proceso que tiene como finalidad la preparación, actualización, especialización y perfeccionamiento del Cuerpo Policial. (...)” (pág. 606859).

### **Instalaciones.**

Definición: “(...) 3. f. Recinto provisto de los medios necesarios para llevar a cabo una actividad profesional o de ocio” (Real Academia Española, 2019).

### **Labor policial.**

Define el: (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) “Labor Policial, es cumplida por la Policía Nacional. (...), que consiste en la labor policial de servir a la sociedad y proteger a los ciudadanos” (pág. 15).

### **Lugar de trabajo.**

Es el espacio donde la policía va realizar su trabajo, según el título I del. (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú, 2016) “Artículo 1.- Ámbito de Competencia. La Policía Nacional del Perú ejerce competencia funcional y exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público; y competencia compartida en materia de seguridad ciudadana. (...)” (pág. 606854).

### **Libertad de expresión.**

Es el derecho que tiene todo individuo: “Art. 19° (...); este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión” (Naciones Unidas, 1948).

### **Limitar.**

Define: “3. tr. Fijar la extensión que pueden tener la autoridad o los derechos y facultades de alguien” (Real Academia Española, 2019).

### **Libertad sindical.**

Define: “(...) se define como el derecho que tiene todo trabajador a constituir las organizaciones que estime convenientes,

así como el de afiliarse a estas organizaciones, (...)” (Toyama Miyagusuku & Merzthal Shigyoa, 2013, pág. 88).

### **La policía.**

Define el: (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) “B. Derechos Humanos. (...)es la primera línea de defensa de los derechos humanos dado que los policías son los encargados de hacer cumplir la ley, lo que incluye las normas y decisiones jurisdiccionales, nacionales e internacionales, sobre derechos humanos” (pág. 7).

### **Orden público.**

El (Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial, 2018) Define:

Desde el punto de vista normativo, se entiende por orden público la vigencia de las leyes y del principio de autoridad y desde el punto de vista fáctico, (...) es el estado relativo de tranquilidad y seguridad que reina en los espacios públicos y demás lugares de convivencia humana, en observancia de las leyes y el respeto a la autoridad (...). (pág. 76)

### **Orden interno.**

Define (Rubio Correa, 1999) “Es la situación de normalidad que dentro del territorio de la Republica, implica la garantía del derecho de las personas humanas y la existencia y soberanía del estado, facilitando su desarrollo integral y el logro del fin supremo. (...)” (pág. 334).

### **Policía Nacional del Perú.**

Define el: (Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policia Nacional del Perú, 2016) Título Preliminar: “Artículo II.- Naturaleza. La Policía Nacional del Perú, es un órgano de carácter civil al servicio de la ciudadanía, que depende del Ministerio del Interior; (...)” (pág. 606853).

**Personal.**

Define el: (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012) “Artículo 3º. Definiciones. 23.- Para efectos de la presente norma, la palabra personal se refiere a Oficiales y Suboficiales de Armas y Servicios de la Policía Nacional del Perú” (pág. 480538).

**Pólvora.**

Define: “1. f. Mezcla explosiva de distintas composiciones, originariamente de salitre, azufre y carbón, que a cierto grado de calor se inflama, desprendiendo bruscamente gran cantidad de gases, (...)” (Real Academia Española, 2019).

**Restricciones.**

Define: “De restringir. 1. tr. Ceñir, circunscribir, reducir a menores límites” (Real Academia Española, 2019).

**Rurales.**

Definición: “Del lat. rurālis, de rus, ruris' campo'. 1. adj. Perteneiente o relativo a la vida del campo y a sus labores” (Real Academia Española, 2019).

**Sindicato.**

Define “Del lat. mediev. syndicatus 'junta de síndicos'. 1. m. Asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses. 2. m. Junta de síndicos” (Real Academia Española, 2019).

**Tareas.**

Define: “Del ár. ṭarīḥa, y este de la raíz del ár. clás. {ṭrḥ} 'echar'. 1. f. Obra o trabajo. 2. f. Trabajo que debe hacerse en tiempo limitado” (Real Academia Española, 2019).

**Urbano (a).**

Definición: “Del lat. urbānus, der. de urbs, urbis 'ciudad'. 1. adj. Perteneiente o relativo a la ciudad” (Real Academia Española, 2019).

## **2.4.2. Seguridad y Salud en el Trabajo**

### **Condiciones de trabajo.**

El Artículo 4. Definiciones. 7. (...) cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. (...): a. Características, generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b. la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, (...); c. los procedimientos para la utilización de los agentes citados (...); d. Todas aquellas otras características del trabajo (...) riesgos a que esté expuesto el trabajador. (LEY 31/1995, Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 1011-1995, pág. 8)

### **Enfermedad profesional.**

El “Artículo 1º (...) significados (...). m) Enfermedad profesional: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral” (Comunidad Andina, 2004).

### **Empleo.**

El “Artículo 23º.- Definición. El empleo es la condición laboral del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad en función a su categoría y grado” (Decreto Legislativo Nº 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012).

### **Ergonomía.**

La (Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 1998) Define: “La ergonomía es el estudio sistemático de las personas en su entorno de trabajo con el fin de mejorar su situación laboral, sus condiciones de trabajo y las tareas que realizan. (...)” (pág. 29.6).

### **Monóxido de carbono.**

Es un gas incoloro, no irritante, inodoro, y sin sabor que se encuentra tanto en el aire de interiores como de exteriores. (...). La

fuelle más importante de monóxido de carbono producido por los seres humanos es el tubo de escape de los automóviles. (Department of Health & Human Services. USA, 2009)

### **Prevención.**

Define: “Artículo 4. Definiciones. 1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 10 de abril de 2018, pág. 6).

### **Riesgo laboral grave e inminente.**

Artículo 4: Definiciones. 4. (...) aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiestan de forma inmediato. (LEY 31/1995, Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 1011-1995, pág. 8)

### **Salud mental.**

La OMS define; (...) un estado físico mental y social, no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia (...) un estado de bienestar en el que el individuo se da cuenta de sus propias habilidades, puede hacer frente al estrés normal de la vida, puede funcionar de manera productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (WHO 2001a, p.1). (World Health Organization et al, 2004, pág. 12)

## **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).**

Paredes Espinoza Brucy, como se citó en (Del Campo Gaytán, 2014) define:

La seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de normas y procedimientos técnicos en una organización institucional que busca garantizar la seguridad y salud del trabajador y de los terceros en la institución. **La protección de la seguridad** del trabajador abarca la integridad física, emocional, psicosocial y otros; **la protección a la salud** comprende la prevención de los accidentes ocupacionales y las enfermedades profesionales. (pág. 8)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define:

La SST se define como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general. (Del Campo Gaytán, 2014, pág. 7)

### **Seguridad.**

Define: “Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al servidor laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales” (Archivo General de la Nación, 2018, pág. 35).

### **Salud.**

El: Artículo 1° (...) significados (...). c). Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están

directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo (Comunidad Andina, 2004)

**Trabajo.**

Define: “(...) OIT define: como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, que satisfacen las necesidades de la comunidad o que proveen de los medios de sustento necesarios para los individuos” (La Salud Mental de las y los Trabajadores, pág. 348).

**Trabajador.**

Es “Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado” (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019).

**Tóxico, ca.**

Define: “1. adj. Que contiene veneno o produce envenenamiento. (...)” (Real Academia Española, 2019).

## **CAPÍTULO III ANÁLISIS PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

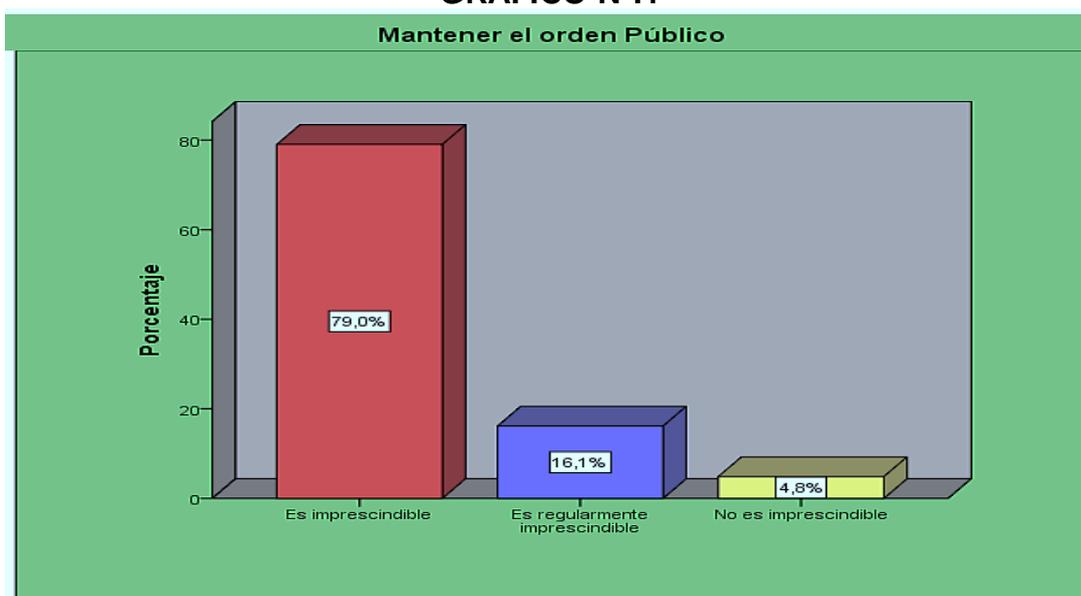
### 3.1. Análisis de tablas y gráficos

**TABLA N°.1**

<b>RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN MANTENER EL ORDEN PÚBLICO</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Es imprescindible	49	79,0	79,0	79,0
	Es regularmente imprescindible	10	16,1	16,1	95,2
	No es imprescindible	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley

**GRÁFICO N°.1**



Fuente: Cuestionario sobre labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley

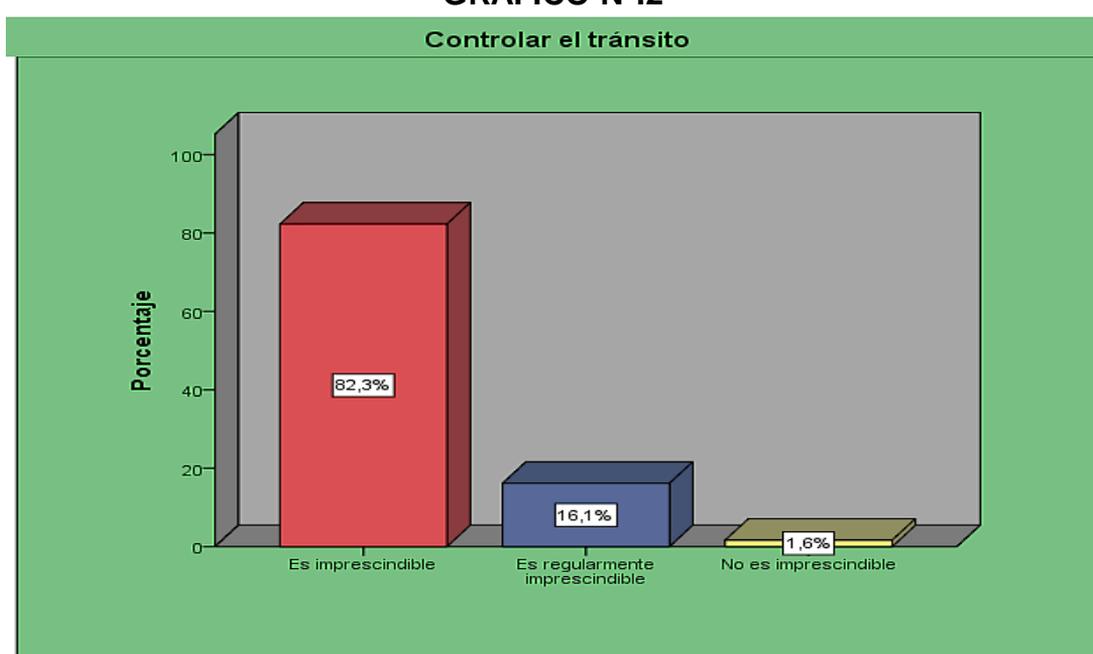
Al observar el contenido de la tabla N° 1 y gráfico N° 1 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 62 policías de la Comisaria Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, Región Lima Perú; respecto a la variable labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, en la dimensión mantener el orden público: 49, que representa al 79,0% manifiestan que es imprescindible; mientras que 10, que representa al 16,1%, afirman que es regularmente imprescindible y 3, que representa al 4,8% manifiestan que no es imprescindible; todo ello nos lleva a concluir que la mayoría de la muestra afirma que es imprescindible mantener el orden público, para alcanzar una sociedad justa; pese a los riesgos que corre el personal a cargo.

**TABLA N°.2**

<b>RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN CONTROLAR EL TRÁNSITO</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Es imprescindible	51	82,3	82,3	82,3
	Es regularmente imprescindible	10	16,1	16,1	98,4
	No es imprescindible	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley

**GRÁFICO N°.2**



Fuente: Cuestionario sobre labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley

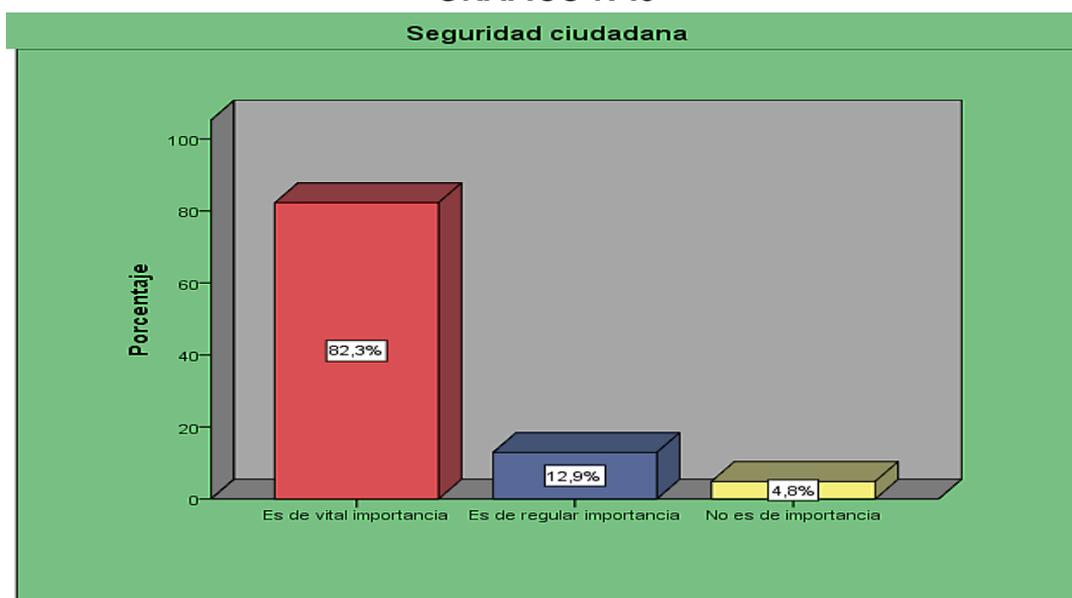
Al observar el contenido de la tabla N°.2 y gráfico N°.2 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 62 policías de la Comisaria Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, Región Lima Perú; respecto a la variable labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, en la dimensión controlar el tránsito: 51, que representa al 82,3% manifiestan que es imprescindible; mientras que 10, que representa al 16,1%, afirman que es regularmente imprescindible y 1, que representa al 1,6% manifiesta que no es imprescindible; todo ello nos lleva a concluir que la mayoría de la muestra afirma que es imprescindible controlar el tránsito, para alcanzar una sociedad justa, pese a los riesgos que constituye para el personal a cargo.

**TABLA N°.3**

<b>RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN SEGURIDAD CIUDADANA</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Es de vital importancia	51	82,3	82,3	82,3
	Es de regular importancia	8	12,9	12,9	95,2
	No es de importancia	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley

**GRÁFICO N°.3**



Fuente: Cuestionario sobre labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley

Al observar el contenido de la tabla N°.3 y gráfico N°.3 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 62 policías de la Comisaria Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, Región Lima Perú; respecto a la variable labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, en la dimensión seguridad ciudadana: 51, que representa al 82,3% manifiestan que es de vital importancia; mientras que 8, que representa al 12,9%, afirman que es de regular importancia y 3, que representa al 4,8% manifiestan que no es de importancia; todo ello nos lleva a concluir que la mayoría de la muestra afirma que de vital importancia la seguridad ciudadana, para alcanzar una sociedad con equidad y justicia, pese a lo peligroso que resulta enfrentarla para los efectivos de la Policía Nacional.

**TABLA N°.4**

<b>RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN EL RIESGO EN EL LUGAR DE TRABAJO</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Es evidente	48	77,4	77,4	77,4
	Es parcialmente evidente	12	19,4	19,4	96,8
	No es evidente	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley

**GRÁFICO N°.4**



Fuente: Cuestionario sobre seguridad y salud en el trabajo

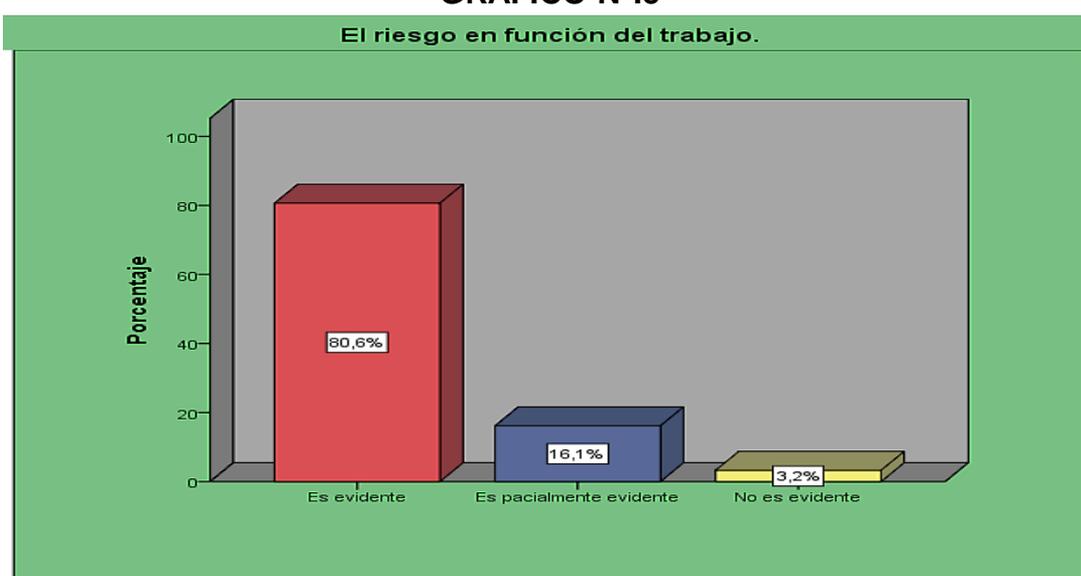
Al observar el contenido de la tabla N°.4 y gráfico N°.4 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 62 policías de la Comisaria Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, Región Lima Perú; respecto a la variable seguridad y salud en el trabajo, en la dimensión el riesgo en el lugar de trabajo: 48, que representa al 77,4% manifiestan que es evidente; mientras que 12, que representa al 19,4%, afirman que es parcialmente evidente y 2, que representa al 3,2% afirman que no es evidente; todo ello nos lleva a concluir que la mayoría de la muestra afirma que es evidente el riesgo en el lugar de trabajo, para los efectivos de la Policía Nacional, por las características del distrito de San Martín de Porres, con un alto índice de inseguridad ciudadana.

**TABLA N°.5**

<b>RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN EL RIESGO EN FUNCIÓN DEL TRABAJO.</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Es evidente	50	80,6	80,6	80,6
	Es parcialmente evidente	10	16,1	16,1	96,8
	No es evidente	2	3,2	3,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre seguridad y salud en el trabajo

**GRÁFICO N°.5**



Fuente: Cuestionario sobre principio de celeridad procesal penal

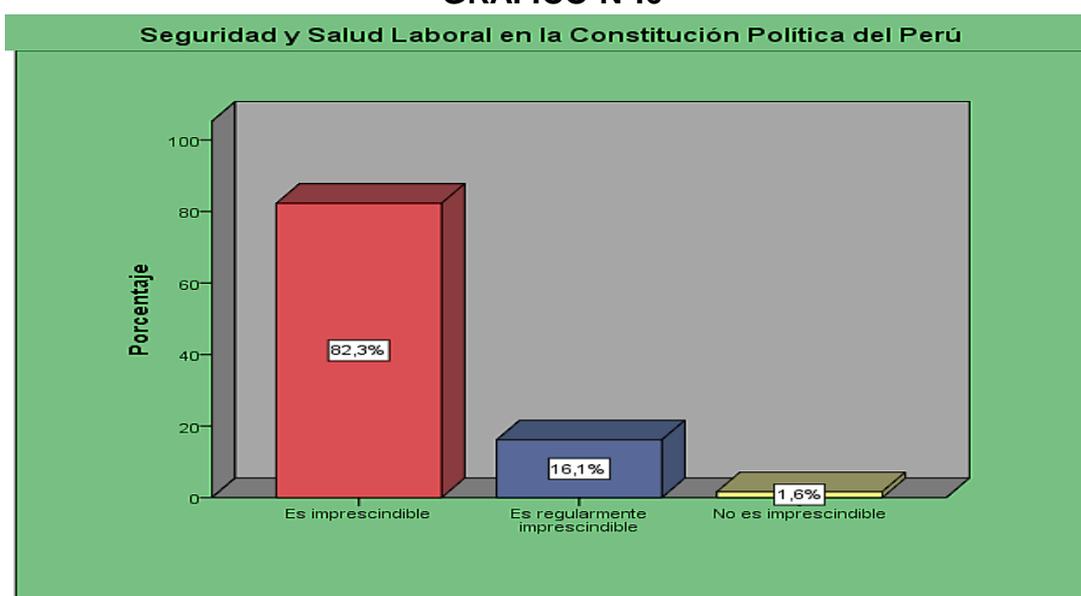
Al observar el contenido de la tabla N°.5 y gráfico N°.5 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 62 policías de la Comisaria Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, Región Lima Perú; respecto a la variable seguridad y salud en el trabajo, en la dimensión el riesgo en función del trabajo: 50, que representa al 80,6% manifiestan que es evidente; mientras que 10, que representa al 16,1%, afirman que es parcialmente evidente y 2, que representa al 3,2% afirman que no es evidente; todo ello nos lleva a concluir que la mayoría de la muestra afirma que es evidente el riesgo en función del trabajo, para los efectivos de la Policía Nacional, por los peligros que implica el cumplimiento de sus labores en el distrito de San Martín de Porres, con un alto índice de inseguridad ciudadana.

**TABLA N°.6**

<b>RESULTADOS DE LA DIMENSIÓN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Es imprescindible	51	82,3	82,3	82,3
	Es regularmente imprescindible	10	16,1	16,1	98,4
	No es imprescindible	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre seguridad y salud en el trabajo

**GRÁFICO N°.6**



Fuente: Cuestionario sobre principio de celeridad procesal penal

Al observar el contenido de la tabla N°.6 y gráfico N°.6 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 62 policías de la Comisaria Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, Región Lima Perú; respecto a la variable seguridad y salud en el trabajo, en la dimensión seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú: 51, que representa al 82,3% manifiestan que es imprescindible; mientras que 10, que representa al 16,1%, afirman que es regularmente imprescindible y 1, que representa al 1,6% afirma que no es imprescindible; todo ello nos lleva a concluir que la mayoría de la muestra manifiesta que es imprescindible la seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú, para los efectivos de la Policía Nacional, por los peligros que implica el cumplimiento de sus labores en el distrito de San Martín de Porres.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Después del análisis de los resultados obtenidos de cada variable y sus dimensiones correspondientes a través de los cuestionarios y del programa SPSS 24, se obtuvo los siguientes datos como coeficientes:

### Respecto a la hipótesis general:

$H_1$  Existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

$H_0$  No existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

### Toma de decisión

Se puede apreciar en la tabla N°.7 que, al correlacionar los resultados totales de las variables Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y seguridad y salud en el trabajo, se obtiene un valor de Rho de Spearman =0,969; lo que indica que existe una correlación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24:

**TABLA N°.7**

CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL				
			Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	Seguridad y salud en el trabajo.
Rho de Spearman	Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## RESPECTO A LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

### Primera hipótesis específica

$H_i$  Existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

$H_0$  No existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

### Toma de decisión

Se puede apreciar en la tabla N°.8 que, al correlacionar los resultados totales de la variable labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la dimensión riesgo en el lugar de trabajo, de la variable seguridad y salud en el trabajo, se obtiene un valor de Rho de Spearman =0,953; lo que indica que existe una correlación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24:

**TABLA N°.8**

<b>CORRELACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b>				
			Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	El riesgo en el lugar de trabajo
Rho de Spearman	Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	Coeficiente de correlación	1,000	,953**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	El riesgo en el lugar de trabajo	Coeficiente de correlación	,953**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Segunda hipótesis específica:

$H_i$  Existe una relación significativa entre la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

$H_0$  No existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

### Toma de decisión

Se puede apreciar en la tabla N°.9 que, al correlacionar los resultados totales de la variable labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la dimensión riesgo en función del trabajo, de la variable seguridad y salud en el trabajo, se obtiene un valor de Rho de Spearman =0,965; lo que indica que existe una correlación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24:

**TABLA N°.9**

<b>CORRELACIÓN DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b>				
			Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	El riesgo en función del trabajo.
Rho de Spearman	Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	Coeficiente de correlación	1,000	,965**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	El riesgo en función del trabajo.	Coeficiente de correlación	,965**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Tercera hipótesis específica:

$H_i$  Existe una relación significativa entre la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

$H_0$  No existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.

### Toma de decisión

Se puede apreciar en la tabla N°.10 que, al correlacionar los resultados totales de la variable Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la dimensión seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú, de la variable seguridad y salud en el trabajo, se obtiene un valor de Rho de Spearman =0,933; lo que indica que existe una correlación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24:

**TABLA N°.10**

<b>CORRELACIÓN DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b>				
			Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	Seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú
Rho de Spearman	Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley	Coeficiente de correlación	1,000	,933**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú	Coeficiente de correlación	,933**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### 3.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en general revelan que hay una relación significativa, en la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y La seguridad y salud en el trabajo, es válido afirmar en contraste con la realidad y la teoría plasmados en el libro en francés, *Malaise dans la police*, traducido al español se titula *Malestar de la policía*, en el capítulo 2 *L'augmentation des actes de violence à l'encontre des forces de l'ordre*, traducido al español es, *El aumento de la violencia contra la policía*. (Guidou, 2012) refiere: que, muchos de nosotros contemplamos la violencia contra la policía como haciendo una regla de excepción, a comparación con cualquier organización donde la violencia en el trabajo se tomaría de otra forma, por otro lado nos dice que el acto de violencia tiene una definición subjetiva, porque para algunos puede ser y para otros no puede ser violencia, en tal sentido la interacción social, policía y ciudadano será juzgado diferente frente a la interacción social de otros ciudadanos, por ejemplo la agresividad en la entonación verbal de un ciudadano hacia un policía no se estiman como violencia, en estas mismas líneas en cuanto a lo subjetivo de la violencia menciona que no puede ser reducido en un acto o una palabra específica, tampoco como una lista exhaustiva de conductas o situaciones, sino que se encuentra en un lugar específico para la interacción, haciendo referencia al contexto y a la costumbre a la familiaridad con la violencia, en este sentido aclara que la violencia por lo que es objeto, no es un acto, sino un sentimiento es decir lo que siento violenta como tal, en alusión para definir la violencia por su naturaleza del acto o situación es inadecuado, dado que la descripción objetiva no puede cubrir la realidad de la experiencia individual, líneas más abajo el autor hace mención a la violencia física y psicológica que sufre diariamente la policía en el desempeño de sus funciones, poniendo como ejemplo los golpes e insultos que ponen en riesgo su integridad corporal tales como; escupir, lanzar piedras, ataques con cuchillo, armas de fuego, así sucesivamente llegando hasta hacer uso de vehículos, automóviles o motocicletas en contra de la policía, ante este aumento de violencia la policía se vio obligado a adoptar una posición de hipervigilancia constante y sistemática, con consecuencias sobre la psique y la salud que son evidentes:

ante el latido del corazón rápido y tensión, sudoración, temblores, irritabilidad, crisis de ansiedad, pesadillas, insomnio, trastornos del apetito, trastornos del tracto digestivo, etc. La autora hace una crítica porque los riesgos y la violencia dentro del entorno laboral de la Policía nacional, pasa a ser omitido por el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, al hacer mención a la contemplación de la sociedad y el estado, al dar un trato diferenciado con respecto a otras entidades. La hipervigilancia policial ante el aumento de la violencia, es un riesgo a la salud en el trabajo. De lo descrito en el texto cabe señalar que, en comparación con la realidad de la Policía Nacional del Perú, tiene asidero la violencia que sufre en el desempeño de su trabajo.

El trabajo de la policía tiene riesgos para la salud como de todo trabajador., traducido es, El sufrimiento moral en el trabajo, determinado en el lugar de trabajo, en francés *La souffrance morale au travail* (Thitphrachanh, 2015) en la conclusión de su tesis, refiere a la situación de los empleados, en el pasado y presente contando con informes de los medios que son previstos por el legislador y de las instituciones que pueden actuar en el campo del sufrimiento moral, para hacer frente a los sufrimientos psicológicos, tiene como objetivo no solo hacer un atestado sino hacer una propuesta para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y lograr su bienestar, con el derecho de ser reparado el daño psicológico, mediante un proceso legal en prevención de riesgos, integrando al proceso jurídico los procesos de calidad la Organización Internacional de Normalización (ISO) de este modo aporta al derecho, una nueva técnica jurídica basado en la representación lógica de la ley, como una tabla de verdad en diagrama gráfico o diagrama de flujo, la cual permitiría captar la esencia de un artículo de la ley, por ejemplo: los proceso y los procedimientos legales, procedimientos en prevención de riesgos; estimación, evaluación el diagrama facilita hacer un diagnóstico rápido en caso si hubiera problema de aplicación de la ley, por ejemplo, en la prevención de riesgo laboral; primaria, secundaria, terciaria, la mayoría es recurrente primero en el uso de la prevención terciaria antes de la prevención primaria, además por la confusión que se puede hacer entre estrés y trastorno de estrés

postraumático o la ansiedad y la ansiedad generalizada, estos últimos. susceptibles a ser medido científicamente con estetoscopio, telómero. El sufrimiento moral en el trabajo es un trastorno causado en el trabajo, por la organización o por la relación de la mano de obra, estos interesan a varios dominios de competencia, entre ellos los trastornos psicológicos y de aplicación en el derecho, entre las dificultades importantes a tener en cuenta es la comprensión de la ley, el acceso a la justicia. Teniendo en cuenta la complejidad de la valoración subjetiva del daño moral el autor de la tesis en las conclusiones ha propuesto soluciones que pueden ser aplicables a los entes que tienen una relación laboral, para este caso a la Policía Nacional del Perú, que cuyos agentes están expuestos a riesgos permanentes que podrían afectar la salud mental, con ello su rendimiento óptimo en el ámbito laboral, privado y familiar. Los resultados de la presente tesis, corroboran lo manifestado por el autor, en lo referente a los peligros a los que se expone el personal policial, en el cumplimiento de sus funciones y que por lo tanto es indispensable buscar alternativas de solución para mejorar las condiciones laborales.

En la conclusión de su tesis, la prevención de los riesgos psicosociales, (Nestea, 2016) hace un análisis por las teorías de autodeterminación y sensemaking (la producción de los sentidos) en términos generales, la motivación prosocial, estos en tres momentos; primero promover la prevención de la salud, segundo las barreras a la prevención de la salud, tercero saber que la satisfacción de estas necesidades conduce a un estado de bienestar y su frustración conduce a la infelicidad en el trabajo, así ha demostrado la importancia de la utilización de la teoría sensemaking en la salud, y el vínculo con la teoría de la autodeterminación, que es la teoría de la motivación, de las necesidades de autonomía, de afiliación y competencia con relación del bienestar y malestar en el trabajo según las diversas condiciones de trabajo, obtuvo como resultado, la indigencia en las instituciones, mucho recelo de los empleados en cuanto se introdujo el único documento como herramienta requerido por ley para evaluar los riesgos psicosociales, en consecuencia, haciéndolo de estas puramente instrumental hasta su abandono.

Dichas conclusiones describen realidades que tienen relación con la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley, en cuanto refiere a la indigencia de la institución en seguridad y salud en el trabajo de la policía, si bien existe ley general, seguridad y salud en el trabajo (SST), hecho más a medida de las entidades privadas, para la administración pública o personas civiles, cuya actividad laboral no es lo mismo que de un militar o un policía en actividad, he aquí el problema de que la seguridad y la salud en el trabajo (SST) se hace instrumental y deviene en abandono, por falta de implementar un texto legal específico en “seguridad y salud laboral en la policía nacional”. Los resultados de la presente investigación confirman, lo manifestado por el autor, en el sentido de que: la prevención de la salud, las barreras a la prevención de la salud y la satisfacción de estas necesidades conduce a un estado de bienestar y su frustración conduce a la infelicidad en el trabajo, por consiguiente resulta imprescindible tomar las medidas necesarias y urgentes para poder dotar de mejores condiciones a los agentes de la Policía Nacional del Perú y así garantizar el cumplimiento óptimo de dichas funciones, lo que repercutirá en el bienestar de la sociedad peruana.

Es válido además afirmar por la significativa relación que tiene la Seguridad y Salud laboral en la Constitución política del Perú, se debe respetar el derecho a la libertad de expresión del personal de la policía nacional frente a los medios de comunicación, la cual debe establecerse sin previa autorización a la persona del comando policial, en tal sentido los Derechos Fundamentales de la Persona:

Artículo 2°. Toda persona tiene derecho: numeral 4. A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley.

Es delito toda acción que suspende o clausura algún órgano de expresión o le impide circular libremente. (...). (Constitución Política del Perú de 1993, 2019) es preciso señalar que toda limitación debe

estar ser expreso en ley, y no a voluntad de otra persona. Cabe señalar que la libertad de expresión tiene:

2.1. Doble dimensión de la libertad de expresión. (...).

Por tanto, cuando se restringe ilegalmente la libertad de expresión de un individuo, no sólo es el derecho de ese individuo el que está siendo violado, sino también el derecho de todos a "recibir" informaciones e ideas, de donde resulta que el derecho protegido por el artículo 13 tiene un alcance y un carácter especiales. (...). (Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), 2019, pág. 46)

Según el “Artículo 23°. Modalidad de trabajo (...). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)” (Constitución Política del Perú de 1993, 2019). Es preciso observar las limitaciones que se les pone a los policías por tan solo pertenecer a la Institución Policía Nacional del Perú, además es preciso reconsiderar constitucionalmente la huelga de la policía, en los días que el policía no se encuentre de servicio, y la sindicalización de la policía nacional. “Parte I. Libertad Sindical. 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” (C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, [núm.87], 1948). Es importante para mejorar las condiciones laborales y además para la lucha contra la corrupción policial dentro de la institución policial, un ejemplo es Estados Unidos, España, y en Latinoamérica Uruguay. Las organizaciones policiales tendrían la posibilidad de participar y velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo de la policía.

### **3.3. CONCLUSIONES**

#### **PRIMERA:**

Se estableció que existe una relación significativa entre la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y la seguridad y salud en el trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018, tal como se corrobora a través de la prueba estadística de correlación Rho de Spearman igual a 0,969; que quiere decir que existe una correlación positiva alta.

#### **SEGUNDA:**

Se identificó que existe una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018, tal como se corrobora a través de la prueba estadística de correlación Rho de Spearman igual a 0,953; que quiere decir que existe una correlación positiva alta.

#### **TERCERA:**

Se identificó que existe una relación significativa entre la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y el riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018, tal como se corrobora a través de la prueba estadística de correlación Rho de Spearman igual a 0,965; que quiere decir que existe una correlación positiva alta.

#### **CUARTA:**

Se identificó que existe una relación significativa entre la labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018, tal como se corrobora a través de la prueba estadística de correlación Rho de Spearman igual a 0,933; que quiere decir que existe una correlación positiva alta.

### **3.4.RECOMENDACIONES**

#### **PRIMERA:**

Al Congreso de la República, canalizar la aprobación del Anteproyecto de Ley referido a la norma complementaría sobre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y La seguridad y salud en el trabajo, para garantizar las condiciones adecuadas para el cumplimiento del trabajo del personal policial.

#### **SEGUNDA:**

Al Ministerio del Interior, como estamento al cual pertenecen directamente los policías; gestionar mejores condiciones de trabajo para el personal policial, reconocer el Derecho a la libertad de expresión de la policía en los medios de comunicación social, sin previa autorización a una persona del comando, en el irrestricto respeto de la constitución y sus derechos laborales.

#### **TERCERA:**

Al congreso de la República, considerar reconocer constitucionalmente los derechos de sindicalización y huelga limitados al personal de la policía nacional, para que puedan participar en el objetivo de la ley de seguridad y salud en el trabajo, con la intención de que el personal policial tenga el pleno conocimiento de sus derechos para poder ejercitarlos en el tiempo y espacio determinados, de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política del Perú.

#### **CUARTA:**

A la comunidad policial en actividad, gestionar ante las autoridades competentes el incremento del presupuesto, destinado a mejorar las condiciones de trabajo, sobre todo en lo referente al equipamiento e infraestructura.

### 3.5. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

#### Bibliografía

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (10 de abril de 2018). Prevención de Riesgos Laborales. Madrid, España: NIPO (pdf): 007-14-020-4. Recuperado el 02 de 12 de 2018, de <http://www.boe.es/legislación/codigos/>
- Aguascalientes, AGS. (11 de 07 de 2017). Estadísticas Apropósito de los Policías y agentes de tránsito. Recuperado el 15 de 02 de 2019, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: [comunicacionsocial@inegi.org.mx](mailto:comunicacionsocial@inegi.org.mx)
- Agún González, J. J. (23/05/2018). La prevención de riesgos laborales en la policía en España y Latinoamérica: una visión comparada. Universidad Internacional de Valencia . España: Informes VIU. Obtenido de <https://www.universidadviu.es/la-prevencion-de-riesgos-laborales-en-la-policia-en-espana-y-latinoamerica-una-vision-comparada/>
- Alvarado, Á. (11 de 01 de 2017). Panamá: inseguridad fuera de control. Obtenido de La Estrella de Panamá: <http://laestrella.com.pa/opinion/columnistas/panama-inseguridad-fuera-control/23980391>
- Alvares Heredia, F., Faizal Geagea, E., & Valderrama, F. (2010). Riesgos Biológicos y Bioseguridad (2 ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Antezana Juarez, L. H. (1999). Teorías de la lectura (Segunda ed.). Cochabamba, Bolivia: Altiplano, 1983.
- Archivo General de la Nación. (28 de Febrero de 2018). Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Archivo General de la Nación. Resolución Jefatural N°030-2018-AGN/J, págs. 1-36.
- Arias Gallegos, W. L. (2012). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 13(3), 45 - 52. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/contenido.cgi?IDPUBLICACION=4047>
- Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación (6 ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

- Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE). (2008). Riesgos Laborales relacionados con el Medio Ambiente. Madrid, España: Artes Gráficas RM, S.L.
- ATV.pe. (Martes 13 de Noviembre de 2018). Policías son agredidos impunemente a diario en distintas zonas del país. Obtenido de Beto a Saber [archivo de vídeo]: <http://www.atv.pe/actualidad/policias-agredidos-impunemente--diario-distintas-zonas-pais-366548?ref=nota-nav>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil . (Mayo 2012). Los Regímenes laborales en el Perú 2. El Servicio Civil Peruano, 19-123.
- Behar Rivero, D. S. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación (A. Rubeira ed.). Colombia: Editorial Shalom.
- Belt Iberrica S.A. (12 de Junio de 1989). Directiva Marco, 89/391/CEE. Obtenido de Directiva Marco, 89/391/CEE: <http://www.belt.es>
- Bestratén Belloví , M., & Nogareda Cuixart, S. (2011). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - España. Recuperado el 07 de 08 de 2019, de Portal INSST > Documentación > Colecciones Técnicas > Notas Técnicas de Prevención - NTP - El descanso en el trabajo (II): espacios - 917 -:  
<https://www.insst.es/documents/94886/328579/917w.pdf/c361797c-683a-470b-9329-2a494c16972c>
- Boletín Oficial del Estado. (14 de 03 de 2018). La constitución de España. Obtenido de Boletín Oficial del Estado: [www.boe.es/legislacion/codigos/](http://www.boe.es/legislacion/codigos/)
- Camarota , R., & Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la Policía Nacional Uruguaya. Biomedicina, X(1), 34 - 53. Obtenido de [http://www.um.edu.uy/revista-biomedicas/2015\\_1/index.html#/Chapter\\_1](http://www.um.edu.uy/revista-biomedicas/2015_1/index.html#/Chapter_1)
- Carpeta Pedagógica. (01 de Octubre de 2012). El Territorio Peruano. Obtenido de El Territorio Peruano | Ciencia Geográfica: <http://cienciageografica.carpetapedagogica.com/2012/10/el-territorio-peruano.html>
- Catalina, G., & Castro, V. (02 de 03 de 2018). La jornada ordinaria laboral de 12 horas violenta los Derechos Humanos de nuestras y nuestros Oficiales de Policía. Obtenido de Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados.: <https://www.anep.or.cr/article/la-jornada-ordinaria-laboral-de-12-horas-violenta-/>

- CGT Murcia. (2012). Gases lacrimógenos: Una pequeña guía para hacerles frente. Recuperado el 17 de 4 de 2019, de Anarkobiblioteca: <http://www.cgtmurcia.org/cultura-libertaria/anarkobiblioteca/pensamiento-libertario/pacifismo-violencia-derecho-y-antirrepresion/1891-gases-lacrimogenos-una-pequena-guia-para-hacerles-frente>
- Chavez, F. I. (2014). Emociones y Estrategias de Afrontamiento en Policías de la provincia de Buenos Aires. (Título a obtener con la presentación de la tesis: Licenciatura en Psicología). Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina.
- Coca Muñoz, C. A., & Thomas Argueta, M. C. (Julio - Diciembre de 2017). Bienestar policial: una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. *Policía y Seguridad Pública*, 2, 143-225.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH. (17 de noviembre de 1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador". Obtenido de Organización de los Estados Americanos - OEA: <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Basicos4.htm>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos - CIDH. (9 y el 13 de Noviembre de 1998). Capítulo V. La Libertad de Expresión en el Perú. Obtenido de Organización de los Estados Americanos - OEA : <http://www.cidh.org/countryrep/Peru2000sp/capitulo5.htm>
- Como se citó en García Alonso, D. (2012). Estudio sobre la reacción del policía ante el peligro y los enfrentamientos armados. España: Bubok Publishing S.L. Obtenido de <https://www.bubok.es/libros/210643/Estudio-sobre-la-reaccion-del-policia-ante-el-peligro-y-los-enfrentamientos-armados?book=MjEwNjQzLTIwMTIwNTE4LQ==>
- Como se citó en Valladares Leyva, I. (2017). Síndrome de burnout en agentes policiales de la división policial de Huaral Perú 2017. (Tesis para obtener el título profesional de enfermería). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Comunidad Andina. (7 de Mayo de 2004). Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Obtenido de Documentos Oficiales - Gaceta:  
<http://www.comunidadandina.org/Documentos.aspx?GruDoc=07>
- Comunidad Andina. (23 de setiembre de 2005). Resoluciones. Numero 957  
Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Obtenido de Documentos Oficiales:  
<http://www.comunidadandina.org/Documentos.aspx?GruDoc=08>
- Concepción, d. P. (2015). Exigencia emocional de trabajo y estilos de  
enfrentamiento en las unidades de intervención policial. (Tesis Doctoral).  
Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2019). Libertad de  
Pensamiento y de Expresión. (D. C. Nash, Ed.) Cuadernillo de  
jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos N°16, 1 - 117.
- Cortés Cortés , M. E., & Iglesias León , M. (2004). Generalidades sobre  
Metodología de la Investigación. Mexico: Universidad Autónoma del  
Carmen.
- Cortese, et al. (Abril 2004). Psicología Médica Salud Mental. Buenos Aires,  
Argentina: Nobuko.
- Defensoría Del Policía Sur. (14 de Marzo de 2018). Reglamentos. Obtenido de  
Defensoría Del Policía Sur:  
<https://defensoriadelpoliciasur.wordpress.com/category/reglamentos/>
- Definiciones-de.com. (19 de 06 de 2010). Definición de contenido - ALEGSA.  
Recuperado el 23 de 07 de 2019, de Sinónimos y antónimos de contenido:  
<https://www.definiciones-de.com/Definicion/de/contenido.php>
- Definiciones-de.com. (03 de 10 de 2010). Definición de incluir - ALEGSA.  
Recuperado el 23 de 07 de 2019, de Sinónimos y antónimos de incluir:  
<https://www.definiciones-de.com/Definicion/de/incluir.php>
- Definiciones-de.com. (04 de 06 de 2017). Definición de comprendido  
(comprendida). Recuperado el 23 de 07 de 2019, de Definición de  
comprendido - ALEGSA: <https://www.definiciones-de.com/Definicion/de/comprendido.php>
- Definiciones-de.com. (15 de 07 de 2017). Sinónimos y antónimos de  
"comprendido". Recuperado el 23 de 07 de 2019, de Sinónimos de  
comprendido - ALEGSA: <https://www.definiciones-de.com/Sinonimos/de/comprendido.php>

- Del Campo Gaytán, T. J. (2014). La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222. (Tesis para optar por el título de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Del Pozo, R. D. (2016). Identificación de riesgos psicosociales en el talento humano del grupo de intervención y rescate de la Policía Nacional del distrito metropolitano de Quito. (Trabajo presentado como requisito para obtener el Título de Ingeniero en Gestión de ). Universidad Internacional del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Departamento de Salud y servicios Humanos de los EE.UU. (Julio de 1992). Resúmenes de Salud Pública - Antimonio (Antimony). Obtenido de Agencia para Sustancias Tóxicas y el Registro de Enfermedades- ATSDR: [https://www.atsdr.cdc.gov/es/phs/es\\_phs23.pdf](https://www.atsdr.cdc.gov/es/phs/es_phs23.pdf)
- Departamento de Salud y servicios Humanos de los EE.UU. (agosto de 2007). Resumen de Salud Pública Plomo. Obtenido de Agencia para Sustancias Tóxicas y el Registro de Enfermedades- ATSDR: [https://www.atsdr.cdc.gov/es/phs/es\\_phs13.pdf](https://www.atsdr.cdc.gov/es/phs/es_phs13.pdf)
- Department of Health & Human Services. USA. (Octubre de 2009). ToxFAQs™ Monóxido de Carbono (Carbon Monoxide), Pdf. Recuperado el 10 de 07 de 2019, de Agency for Toxic Substances and Disease Registry ATSDR - Division of Toxicology and Health Human Sciences: [https://www.atsdr.cdc.gov/es/toxfaqs/es\\_tfacts201.html](https://www.atsdr.cdc.gov/es/toxfaqs/es_tfacts201.html)
- Diario Oficial de la Unión Europea, 2006/C 060/07 (Sentencia del Tribunal de Justicia (Segunda Sala) 12 de enero de 2006). Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1564887454628&uri=CELEX:C2006/060/07>
- Diario Oficial El Peruano. (Martes 11 de Diciembre de 2012). Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú. Normas Legales, págs. 480537-480549.
- Diario Oficial El Peruano. (18 de 12 de 2016). Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú. Normas Legales, pág. (10) 606853 al 606863.

- Diario Oficial El Peruano. (Sábado 30 de Diciembre de 2017). Ley N° 30714 - Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Normas Legales, págs. 11-26.
- Diario Oficial El Peruano. (15 de Octubre de 2017). Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú. Decreto Legislativo N° 026- 2017- IN, págs. 1 - 112.
- Diario Oficial El Peruano. (05 de 01 de 2018). Decreto Supremo que aprueba el Nuevo Reglamento de Inspecciones Técnicas de Seguridad en Edificaciones. . D.S. N° 002-2018-PCM, págs. 3-17. Obtenido de Normas Legales: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-nuevo-reglamento-de-inspeccio-decreto-supremo-n-002-2018-pcm-1603409-1>
- Diario Oficial El Peruano. (Martes 14 de Agosto de 2018). Manual de Derechos Humanos Aplicados a la Función Policial. Resolución Ministerial N° 952-2018-IN, págs. 1 - 87.
- Diario Oficial El Peruano. (Jueves 23 de Mayo de 2019). Ley N° 30947-Ley de Salud Mental. Normas Legales, pág. 4 y 12. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-salud-mental-ley-n-30947-1772004-1>
- Diccionario del Español Jurídico DEJ. (2019). Consejo General del Poder Judicial. Obtenido de Real Academia Española RAE.: <https://dej.rae.es/>
- Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este. (22 al 30 de Junio de 2015). El derecho a la seguridad y salud en el trabajo - Diris Lima Este. Obtenido de Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo en la DISA IV L.E.: [http://www.limaeste.gob.pe/Virtual2/Otros\\_Link/CSST/Historia%20y%20MARCO%20LEGAL.pdf](http://www.limaeste.gob.pe/Virtual2/Otros_Link/CSST/Historia%20y%20MARCO%20LEGAL.pdf)
- Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA. (2005). Manual de Salud Ocupacional. Lima, Perú: Perugraf Impresores. Recuperado el 30 de 01 de 2019, de Ministerio de Salud: [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)
- Dirección Regional de Salud Pasco. (24 de 11 de 2015). Centro nacional de epidemiología, prevención y control de enfermedades. Obtenido de

- Análisis de situación de Pasco - Dirección General de Epidemiología:  
[http://www.dge.gob.pe/portal/Asis/indreg/asis\\_pasco.pdf](http://www.dge.gob.pe/portal/Asis/indreg/asis_pasco.pdf)
- Doctorbrandin. (24 de 05 de 2016). Cuando el Contenido es el Continente.  
Obtenido de Branding & Art.: <http://doctorbrand.es/cuando-el-contenido-es-el-continente/>
- Elejalde Estenssoro, C. (Marzo de 1990). Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona en la Constitución de 1979. Lima, Perú: Luis Combe Velez S.R.LTDA.
- Estandares Minimos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Para empleadores y contratantes, Resolución n° 1111 (Ministra de Trabajo/Clara Eugenia López Obregón 27 de Marzo de 2017).
- Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almeria. FeSP UGT. (2014). Cuadernos del Policía Local, numero 1, Prevención de riesgos laborales. Madrid: Secretaría de los Sectores Autonómico, Local y Servicios a la Comunidad. Obtenido de [http://cantabria.fespugt.es/images/pdfs/DocUtil/CuadernosPolLocal\\_1.pdf](http://cantabria.fespugt.es/images/pdfs/DocUtil/CuadernosPolLocal_1.pdf)
- Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almeria. FeSP UGT. (2014). Cuadernos del Policía Local, numero 2, Prevención de riesgos laborales. Madrid: Secretaría de los Sectores Autonómico, Local y Servicios a la Comunidad. Obtenido de [http://cantabria.fespugt.es/images/pdfs/DocUtil/CuadernosPolLocal\\_2.pdf](http://cantabria.fespugt.es/images/pdfs/DocUtil/CuadernosPolLocal_2.pdf)
- Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almeria. FeSP UGT. (2014). Cuadernos del Policía Local, numero 3, Ergonomía, Psicosociología. Madrid: Secretaría de los Sectores Autonómico, Local y Servicios a la Comunidad. Obtenido de [http://cantabria.fespugt.es/images/pdfs/DocUtil/CuadernosPolLocal\\_3.pdf](http://cantabria.fespugt.es/images/pdfs/DocUtil/CuadernosPolLocal_3.pdf)
- Federación de Empleados de Servicios Públicos de Almeria. FeSP UGT. (2014). Cuadernos del Policía Local, numero 4, Vigilancia de la Salud. Madrid: Secretaría de los Sectores Autonómico, Local y Servicios a la Comunidad. Obtenido de

- [http://cantabria.fespugt.es/images/pdfs/DocUtil/CuadernosPolLocal\\_4.pdf](http://cantabria.fespugt.es/images/pdfs/DocUtil/CuadernosPolLocal_4.pdf)
- Francisco Javier, B. L. (09 de 02 de 2017). Policía: profesión de servicio y riesgo. Obtenido de El Nuevo Diario: <https://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/418297-policia-profesion-servicio-riesgo/>
- Galán Amador, M. (Jueves 21 de Febrero de 2013). Metodología de la Investigación. Obtenido de La Observación como Método de Investigación: [http://manuelgalan.blogspot.com/2013/02/la-observacion-como-metodo-de\\_21.html](http://manuelgalan.blogspot.com/2013/02/la-observacion-como-metodo-de_21.html)
- Galván, M., & Silva Conde, P. (01 de Febrero de 2018). Campesinos acorralan y golpean a un policía durante una protesta en Perú [archivo de vídeo]. Recuperado el 15 de enero de 2019, de Primer Impacto, Noticias y política: <https://www.youtube.com/watch?v=g0br6SjrFhg>
- García Alonso, D. (2012). Estudio sobre la reacción del policía ante el peligro y los enfrentamientos armados (1 ed.). Sevilla, España: Bubok Publishing S.L. Obtenido de <https://www.bubok.es/libros/210643/Estudio-sobre-la-reaccion-del-policia-ante-el-peligro-y-los-enfrentamientos-armados?book=MjEwNjQzLTIwMTIwNTE4LQ==>
- García Belaunde, D. (2005). Las Constituciones del Perú (Segunda edición ed.). Lima, Perú. Obtenido de [https://www.academia.edu/11908343/LAS\\_CONSTITUCIONES\\_DEL\\_PERU\\_-\\_DOMINGO\\_GARCIA\\_BELAUNDE](https://www.academia.edu/11908343/LAS_CONSTITUCIONES_DEL_PERU_-_DOMINGO_GARCIA_BELAUNDE)
- García Castro, T. (Octubre de 2015). El estrés policial. Seguridad y Salud en el Trabajo "Semana Europea"(Nº 84), 15-26. Obtenido de <http://www.insht.es>
- Gobierno de Chile. (8 de Octubre de 2018). Dirección del Trabajo. Código de Trabajo, págs. 1 - 326. Obtenido de [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137\\_galeria\\_02.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf)
- Guidou, N. (2012). Malaise dans la police. París, Francia: Eyrolles.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). Santa Fe, México: McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A.
- HispanTV. (17 de agosto de 2018). 90% de violencia policial en Chicago se dirige contra gente de color. Obtenido de The Intercept.:

- <https://www.hispantv.com/noticias/ee-uu-/385609/violencia-policial-chicago-gente-color-africanos>
- International Programme on Chemical Safety IPCS INCHEM. (1990). Criterios de Salud Ambiental 107 Bario. Obtenido de IPCS INCHEM: <http://www.inchem.org/documents/ehc/ehc/ehc107.htm>
- J. Muntané Relat. (Junio de 2010). Introducción a la Investigación Básica. Revisiones Temáticas, 33(3), 221-227.
- La Agence France Presse - Afpes. (12 de Enero de 2017). Violenta protesta contra peaje en Perú deja un policía herido [archivo de vídeo]. Recuperado el 03 de abril de 2019, de Afpes - YouTube: <https://youtu.be/fQB3MkH4YUE>
- La Ley. (26 de Enero de 2016). ¿Por qué es ilegal la huelga policial convocada para este 5 de febrero? Obtenido de La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia: <https://laley.pe/art/3071/-por-que-es-ilegal-la-huelga-policial-convocada-para-este-5-de-febrero->
- La Nación. (20 de Enero de 2015). Cómo es la técnica para determinar si hay residuos de un disparo en la mano de una persona. Recuperado el 2 de 12 de 2018, de La muerte de Alberto Nisman: <https://www.lanacion.com.ar/seguridad/alberto-nisman-pericia-polvora-arma-nid1761620>
- La República. (24 de Junio de 2018). Suboficial de la Policía denunció a capitán por maltrato psicológico Arequipa. Obtenido de La República: <https://larepublica.pe/sociedad/1266710-arequipa>
- La República. (04 de Abril de 2019). Las Bambas: Enfrentamiento dejó 7 civiles y 5 policías heridos. Obtenido de Política: <https://larepublica.pe/politica/1443384-bambas-enfrentamiento-dejo-7-civiles-5-policias-heridos>
- Latina. (7 de Setiembre de 2015). Policía murió al tratar de desactivar una granada. Obtenido de 90 Segundos [archivo de vídeo]: <https://www.youtube.com/watch?v=ygHaCq08MS4>
- Lazarte Gómez, J. (2017). La gestión del personal policial de la USE y la DIROES para las intervenciones en control de multitudes en los conflictos sociales del 2014. (Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública de la

- Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la PUCP). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Leiva Olivera, C. R. (2017). Autoestima y estilos de afrontamiento al estrés, en el personal de salud de la Policía Nacional del Perú, red norte y red oeste Lima 2016. (Presentada para optar el grado académico de Magíster en Ciencias de la Familia con Mención en Terapia Familiar). Universidad Peruana Unión - Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de Psicología, Lima.
- Leon, N. (12 de Junio de 2019). Psicólogos piden creación de una nueva Ley de Salud Mental que los incluya. Obtenido de La República - Sociedad: <https://larepublica.pe/sociedad/1486996-psicologos-piden-creacion-nueva-ley-salud-mental-incluya/>
- Luis, R. (03 de 07 de 2018). El Confidencial. Obtenido de El Confidencial: [https://www.elconfidencial.com/mundo/2018-07-03/francia-policia-crisis-suicidios-amenazas\\_1587299/](https://www.elconfidencial.com/mundo/2018-07-03/francia-policia-crisis-suicidios-amenazas_1587299/)
- Marcelo, S. (10 de octubre de 2018). La policía estadounidense dispara primero, pregunta después. Obtenido de Hispantv: <https://www.hispantv.com/noticias/ee-uu-/390411/brutalidad-policial-james-leatherwood-marcha>
- Marcos, M. (05 de 02 de 2018). México carece de continuidad en políticas de seguridad: CNS. Obtenido de Excelsior: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2018/02/05/1218312>
- Mariátegui, J. C. (1996). 7 Ensayos de Interpretación de la Realidad Peruana. Lima, Perú: Amauta S.A. Obtenido de <https://www.marxists.org/espanol/mariateg/1928/7ensayos/06.htm>
- Matey, P. (21 de Diciembre de 2011). La policía no duerme, pero debería. Obtenido de El mundo: <https://www.elmundo.es/elmundosalud/2011/12/20/neurociencia/1324380232.html>
- Mercado Maldonado, A., & González Velásquez, G. (Febrero de 2008). La teoría del conflicto en la sociedad contemporánea. XI(21), 196 - 221. Toluca, Mexico, Mexico: Universidad Autónoma del Estado de Mexico. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67602111>

- Michel Wieviorka. (2010). El conflicto social. Sociopedia.isa, 10. doi:10.1177/205684601056
- Ministerio de empleo y Seguridad Social - España. (8 de Noviembre de 1995). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT. Recuperado el 20 de 2 de 2019, de Gobierno de España: <http://www.insht.es>LeyPrevencion>PDFs>
- Ministerio del Interior del Perú. (13 de 01 de 2016). Región Policial Lima estará conformada por cuatro zonas operativas. Obtenido de Ministerio del Interior: <https://www.mininter.gob.pe/content/regi%C3%B3n-policial-lima-estar%C3%A1-conformada-por-cuatro-zonas-operativas>
- Ministerio del interior del Perú. (2017). Especificaciones técnicas adquisición de Granadas. Obtenido de Mininter: [https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/EETT-Adquisicion-granadas-chalecos-grilletes\\_0.pdf](https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/EETT-Adquisicion-granadas-chalecos-grilletes_0.pdf)
- Morón Sánchez, W. J. (29 de 01 de 2018). La Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Público. Obtenido de La Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/sst/2018/01/>
- Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado el 23 de 07 de 2019, de La Organización: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (27 de agosto al 7 de septiembre de 1990). Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley. Obtenido de La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH): <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/UseOfForceAndFirearms.aspx>
- Naciones Unidas, Derechos Humanos. ACNUDH. (16 de diciembre de 1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado el 23 de Julio de 2019, de Interés Profesional: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Nestea, P. (2016). Prévenir les risques psychosociaux permet il de préserver la santé au travail? Une analyse par les théories de l'auto détermination et

- du sensemaking. (Thèse Pour obtenir le grade de Docteur Sciences de gestion). Université Grenoble Alpes, Grenoble, Francia.
- Niño Rojas, V. M. (2011). Metodología de la Investigación Diseño y Ejecución (1ra. ed.). Bogota, Colombia: Ediciones de la U.
- Observatorio Vasco de Acoso Moral. (Octubre 2012). La Salud Mental de las y los Trabajadores (1.ª edición: ed.). Madrid, España: La Ley.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (17 de 12 de 1979). Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Obtenido de ACNUDH: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/lawenforcementofficials.aspx> 17
- Oficina Internacional del Trabajo - OIT. (1998). Encyclopaedia of Occupational Health and Safety (fourth ed.). (C. Pawlowsky, Trad.) Ginebra: Chantal Dufresne, BA.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (09 de Julio de 1948). C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, [núm.87]. Recuperado el 23 de Julio de 2019, de Information System on International Labour Standards: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (27 de Junio de 1978). C151- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151). Recuperado el 23 de Julio de 2019, de Information System on International Labour Standards: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296)
- Panfichi, A. (domingo 05 de Febrero de 2012). Lima, 5 de Febrero de 1975: Huelga Policial, Manifestaciones y Saqueos. Obtenido de Blog de Aldo Panfichi - Sociología y Ciencia Política.: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/aldopanfichi/2012/02/05/la-huelga-policial-de-1975/>
- Pérez, J. A. (2014). Riesgo laboral y su incidencia en las enfermedades ocupacionales de los trabajadores de la brigada motorizada de la policía del estado Carabobo. (Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster

- en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Perú 21. (01 de 12 de 2016). En Lima hay un policía para cada 1,200. Obtenido de Perú 21: <https://peru21.pe/lima/lima-hay-policia-1-200-habitantes-234754>
- Perú 21. (10 de 07 de 2018). Jefe de la Policía minimiza el estado de los patrulleros. Obtenido de Política: <https://peru21.pe/politica/jefe-policia-minimiza-patrulleros-413663>
- Peru Travel. (01 de 03 de 2019). Descubre el Perú. Obtenido de Geografía y Clima de Peru | Peru Travel : <https://www.peru.travel/es-pe/sobre-peru/ubicacion-geografia-y-clima.aspx>
- Policía Nacional del Ecuador. (03 de Febrero de 2017). Guía de prevención de Riesgos. Obtenido de Programas y Servicios: <http://www.policiaecuador.gob.ec/programas-y-servicios/>
- Policia Nacional del Perú. (2016). Region Policial la Libertad. Recuperado el 15 de 11 de 2018, de Nuestros Simbolos: <http://www.regpollalibertad.gob.pe/symbols.html>
- Pro y Contra . (14 de Setiembre de 2017). Aquel que no conoce su historia está condenado a repetirla. Apuntes, Columnistas, págs. <https://proycontra.com.pe/aquel-que-no-conoce-su-historia-esta-condenado-a-repetirla/>.
- Radio Francia Internacional. (03 de 07 de 2018). El blues de la policía francesa - Francia - RFI. Obtenido de El blues de la policía francesa - Francia - RFI: <http://es.rfi.fr/francia/20180703-el-blues-de-la-policia-francesa>
- Radio Ya. (14 de 09 de 2018). Policía costarricense amenaza con irse a huelga. Obtenido de Policía costarricense amenaza con irse a huelga - Radio YA: <https://nuevaya.com.ni/policia-costarricense-amenaza-con-irse-a-huelga/>
- Real Academia Española. (23 de Marzo de 2019). Diccionario de la Lengua Española, Versión 23.2 en línea. Obtenido de RAE: <http://www.rae.es/>
- Revista Química Industria & Minería. (18 de junio, de 2018). La ciencia tras el análisis de residuos de disparo de armas de fuego. Obtenido de Facultad de Química de la Universidad Católica de Chile: <http://www.revistaquimica.cl/?p=5348>

- Rísquez P, A. (2013). Usos y abusos de los gases lacrimógenos y la salud: prevención y manejo. *Med Interna (Caracas)*, 29 (4), 239 - 248.
- Rivera Barrantes, D. E. (2016). Desempeño de la Policía Nacional del Perú en el conflicto socio ambiental en Pichanaki durante el año 2014. (Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Rosas, Y. (22 de Agosto de 2018). Comisarías y policías mal preparados para asistir al ciudadano. Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/lima/seguridad/comisarias-policias-mal-preparados-asistir-ciudadano-noticia-549401>
- Rubio Correa, M. (1999). Estudio de la Constitución Política del Perú de 1993 (Abril de 1999 ed., Vol. V). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú.
- Salvador, R. F. (2014). Calidad Policial y Ciudadanía. (Tesis Doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Sentencia Tribunal Constitucional, EXP. N.º 008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional - Proceso de Inconstitucionalidad 12 de Agosto de 2005).
- Sepulveda Ardila, C. A., & Acero Giraldo, N. B. (2016). Derecho Constitucional de Asociación Sindical: Limitación Especial al Cuerpo Policial. Universidad la Gran Colombia - Facultad de Derecho Semillero Área de Derecho Laboral Colectivo, 1-29. Obtenido de <http://p8000268.ferozo.com/FORMOSA-2016/ARDILLA%20Y%20GIRALDO.DERECHO%20CONSTITUCIONAL%20DE%20ASOCIACION%20SINDICAL.pdf>
- Sindicato Independiente Policía Local de Asturias SIPLA-CSL. (12 de enero de 2006). Apartados-Jurisprudencia-Sentencia Incumplimiento del Estado. Obtenido de [sent.pdf \[Sentencia del Tribunal de Justicia \(Sala Segunda\)\]](https://siplasturias.es/ficha_articulo.php?cat=958&id=3660&pa=1): [https://siplasturias.es/ficha\\_articulo.php?cat=958&id=3660&pa=1](https://siplasturias.es/ficha_articulo.php?cat=958&id=3660&pa=1)
- Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ. (16 de Setiembre de 2018). Código Penal. Obtenido de Congreso: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/001CD7E618605745052583280052F800/\\$FILE/COD-PENAL\\_actualizado\\_16-09-2018.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/001CD7E618605745052583280052F800/$FILE/COD-PENAL_actualizado_16-09-2018.pdf)

- Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ. (16 de 03 de 2019). Constitución Política del Perú de 1993. Obtenido de Constitución Política, Leyes Organicas y Codigos: [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ. (12 de 04 de 2019). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783. Obtenido de Laboral y Seguridad Social : [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Sistema Peruano de Información Jurídica - SPIJ. (12 de 04 de 2019). Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783. Obtenido de Laboral y Seguridad Social: [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Sistema Peruano de Información Jurídica. (2019). Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre - Ley N° 27181. Obtenido de Tránsito y Seguridad Vial: [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Sulca Zavala, G. (2015). Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. (Tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Superintendencia de Tránsito Terrestre de Personas, Cargas y Mercaderías SUTRAN. (24 de 09 de 2018). Reglamento Nacional de Tránsito. Obtenido de Decreto Supremo N° 016-2009-MTC: <http://www.sutran.gob.pe/wp-content/uploads/2018/09/C%C3%B3digo-de-Tr%C3%A1nsito-Spjj-.pdf>
- Terán Andrade, E. G. (2017). Lineamientos de política pública para la garantía del derecho humano a la salud mental de los miembros de la Policía Nacional del Ecuador, Quito 2015. (Programa de Maestría en Derechos Humanos y Exigibilidad Estratégica). Universidad Andina Simón Bolívar "Sede Ecuador", Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5892/1/T2457-MDHEE-Teran-Linea%2C.pdf>
- Thitphrachanh, K. P. (2015). La souffrance morale au travail. (Thèse pour obtenir le grade de docteur en droit). Université d'Avignon, Vaucluse, Français. Obtenido de <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01673787>

- Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyoa, M. (2013). La Libertad sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad* 40, 87-100. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/12791/13348>
- Valladares Leyva, I. (2017). Síndrome de Burnout en Agentes Policiales de la. (Tesis para obtener el título profesional de Enfermería). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Wayka. (30 de 11 de 2017). Lima es la ciudad más contaminada de Latinoamérica. Obtenido de Lima es la ciudad más contaminada de Latinoamérica | Wayka.pe: <https://wayka.pe/lima-es-la-ciudad-mas-contaminada-de-latinoamerica/>
- WordReference.com. (2005). Diccionario de sinónimos y antónimos, Online Language Dictionaries. (Espasa - Calpe) Recuperado el 23 de 07 de 2019, de Español: sinónimos: <https://www.wordreference.com/sinonimos/>
- World Health Organization et al. (2004). Promoting mental health. Geneva: report of the same title published by WHO. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42940>

## **ANEXOS**

**Anexo: 1. Matriz de consistencia**

**TÍTULO:** LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN LA COMISARÍA CONDEVILLA SEÑOR, EN SAN MARTIN DE PORRES, LIMA PERÚ.2018.

**AUTOR:** RYDER LORENZO VALVERDE ATANACIO.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y La Seguridad y Salud en el Trabajo en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?	Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y La Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.	<b>Existe</b> una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y La Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley</p> <p><b>Dimensiones.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener el orden público.</li> <li>• Controlar el tránsito.</li> <li>• Seguridad ciudadana.</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <p>La Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p><b>Dimensiones.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El riesgo en el lugar de trabajo.</li> <li>• El riesgo en función del trabajo.</li> <li>• Seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú.</li> </ul>	<p><b>1. Enfoque de Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuantitativo</li> </ul> <p><b>2. Método de Investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deductivo</li> <li>- Observación</li> </ul> <p><b>3. Tipo de investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Básica</li> </ul> <p><b>4. Nivel de Investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Correlacional</li> </ul> <p><b>5. Diseño de la Investigación</b></p> <p>No experimental Transversal correlacional</p> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     M --&gt; O3     </pre> <p><b>6. Población de Investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 90 policías de la Comisaria Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, Región Lima Perú.</li> </ul> <p><b>7. Muestra de la investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 62 policías de la Comisaria Condevilla Señor, en el Distrito. San Martín de Porres, Región Lima Perú</li> </ul> <p><b>8. Técnicas de Investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta.</li> </ul> <p><b>9. Instrumentos de Investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario.</li> </ul>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
1. ¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?	1.Determinar la relación que existe, entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.	1. <b>Existe</b> una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en el lugar de trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.		
2. ¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?	2.Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.	2. <b>Existe</b> una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y El riesgo en función del trabajo, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.		
3. ¿Qué relación existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y Seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018?	3.Determinar la relación que existe entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y Seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.	3. <b>Existe</b> una relación significativa entre la Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y Seguridad y salud laboral en la Constitución Política del Perú, en la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú 2018.		

## Anexo: 2. Instrumentos

Cuestionario Variable 1. Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley

### UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

#### Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política

#### CUESTIONARIO SOBRE LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY

Estimado funcionario encargado en hacer cumplir la ley, de la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información de sus labores. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

#### Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según usted corresponde.

1	2
SI	NO

N.º	Dimensiones	1	2
<b>Mantener el orden Público</b>			
01	¿por desórdenes violentos por multitud de personas, tienen que enfrentarse para restablecer el orden?		
02	¿El gas lacrimógeno se utiliza para controlar manifestaciones?		
03	¿Protege los bienes del estado y las personas?		
04	¿Intervienen por mandato judicial en desalojos?		
05	¿Garantiza el normal desenvolvimiento de espectáculos públicos?		
06	¿Realiza operaciones de apoyo policial en provincias?		
<b>Controlar el tránsito</b>			
07	¿Si se encuentra con caos de tránsito vehicular, por un vehículo mal estacionado lo restablecería?		
08	¿Cuentan con vehículos motorizados para cumplir su labor?		
09	¿Realizó labores a pie, en las calles?		
10	¿El patrullaje que realizan supera las 8 horas laborales?		
11	¿Las personas que conduce bajo los efectos del alcohol o droga son detenidos?		
12	¿En desastres o alteración del orden público controla el tránsito?		
<b>Seguridad ciudadana</b>			
13	¿Conduce al delincuente a la comisaría?		
14	¿Realiza operativos contra la delincuencia?		
15	¿Arresta y detiene conforme a ley?		
16	¿Realizan trabajos de identificación plena con fines policiales?		
17	¿El servicio de proteger a la sociedad es primero así exponga su vida?		
18	¿Ante el peligro inminente de su vida utiliza su arma de fuego?		

Muchas gracias

## Cuestionario Variable 2. Seguridad y Salud en el Trabajo

### UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

#### Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política

#### CUESTIONARIO SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estimado funcionario encargado en hacer cumplir la ley, de la Comisaría Condevilla Señor, en San Martín de Porres, Lima Perú: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

**Instrucciones:**

En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según usted corresponde.

1	2
SI	NO

N.º	Dimensiones	1	2
<b>El riesgo en el lugar de trabajo</b>			
01	¿Les dan protectores contra la contaminación ambiental y radiación solar?		
02	¿Les dan uniformes equipos adecuados para el clima?		
03	¿Su instalación cuenta con seguridad en edificaciones, señalizaciones, extintores?		
04	¿Su instalación cuenta con espacios de descanso adecuado?		
05	¿Cuentan con medicamentos de primeros auxilios en un botiquín?		
06	¿Les dan máscara antigás para protegerse del gas lacrimógeno?		
<b>El riesgo en función del trabajo.</b>			
07	¿Sufrió agresión físico verbal de parte de persona civil en su trabajo?		
08	¿Considera que el horario y los turnos en su trabajo son agotadores?		
09	¿Ha recibido instrucción o formación de acuerdo al manual de los derechos Humanos aplicados a su función?		
10	¿En la escuela policial utilizaban protector de gas lacrimógeno cuando se capacitaban con este agente químico?		
11	¿Rindió examen psicológico, cuando salió graduado como policía?		
12	¿En la relación social laboral fue maltratado física o verbalmente?		
<b>Seguridad y Salud Laboral en la Constitución Política del Perú</b>			
13	¿Recibió capacitación en seguridad y salud en el trabajo?		
14	¿Por los riesgos laborales existentes, la Seguridad y Salud laboral se debe aplicar a la policía?		
15	¿En su día de descanso tiene usted libertad de expresión ante los medios de comunicación?		
16	¿En el día que está trabajando tiene usted libertad de expresión ante los medios de comunicación?		
17	¿La policía debería tener derechos para formar sindicatos?		
18	¿La policía debe tener derechos limitados a huelga sin de que su trabajo tenga que paralizarse?		

Muchas gracias

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. EDWIN BARRIOS VALER
- 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY
- 1.4 Autor del instrumento: RYDER LORENZO VALVERDE ATONACIO
- 1.5 Título de la Investigación: LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY, LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				✓
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				✓
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																				✓
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				✓
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES APLICABLE.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 % //

LUGAR Y FECHA: 04-11-2019. //

LIMA -

**UAP**  
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

Dr. EDWIN BARRIOS VALER  
DOCENTE

Escuela Acad. Prof. de Derecho  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 24705026 Teléfono 995/44404.

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. PABLO QUIROZ CUBILLOS
- 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY // LA " SST "
- 1.4 Autor del instrumento: RYDER LORENZO VALVERDE ATANACIO
- 1.5 Título de la Investigación: LABOR DE LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS EN HACER CUMPLIR LA LEY Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					✓
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					✓
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					✓
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					✓
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia.																					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: el instrumento es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% //

LUGAR Y FECHA: Lima 05/11/2019 //



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 07228403 Teléfono 955974395

Ced. Doc. No 003909

# Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 04-feb.-2020 11:34 -05

Identificador: 1251396681

Número de palabras: 70328

Entregado: 1

**LABOR DE LOS FUNCIONARIOS  
ENCARGADOS EN HACER...** Por  
Ryder Valverde Atanacio

Índice de similitud <b>21%</b>	<b>Similitud según fuente</b> Internet Sources: 21% Publicaciones: 3% Trabajos del estudiante: 6%
-----------------------------------	--

[incluir citas](#)
[incluir bibliografía](#)
[excluyendo las coincidencias < 15 de las palabras](#)  
 modo:  **Change mode** [imprimir](#)  
[actualizar](#) [descargar](#)

1% match (Internet desde 16-abr.-2018)  
<http://repositorio.uigv.edu.pe>

1% match (Internet desde 07-ago.-2018)  
<http://www.gacetajuridica.com.pe>

1% match (Internet desde 08-ene.-2018)  
<http://alexmiguelcoronelgonzalez.blogspot.com>

1% match (Internet desde 15-may.-2015)  
<http://www.fspugtalmeria.org>

1% match (Internet desde 14-ago.-2015)  
<http://www.policiacanaria.com>

1% match (Internet desde 16-ago.-2014)  
<http://www.ipjj.org>

1% match (Internet desde 30-may.-2019)  
<https://www.scribd.com/document/392934573/USO-DE-LA-FUERZA-dops>

1% match (Internet desde 02-nov.-2013)  
<http://69.94.137.26>

<1% match (Internet desde 07-oct.-2015)  
<http://blog.pucp.edu.pe>

<1% match (Internet desde 08-abr.-2016)  
<http://www.mintra.gob.pe>

<1% match (Internet desde 02-oct.-2013)

<http://bvs.sld.cu>



<1% match (Internet desde 15-oct.-2018)

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar>



<1% match (Internet desde 27-jun.-2016)

<http://www.dirandro.pnp.gob.pe>



<1% match (Internet desde 05-nov.-2012)

<http://www.siplasturias.es>



<1% match (Internet desde 19-feb.-2018)

<https://es.scribd.com/document/56263796/El-conflicto-social>



<1% match (Internet desde 16-feb.-2019)

<http://derechoydebate.com>



<1% match (Internet desde 08-sept.-2017)

<http://eprints.ucm.es>



<1% match (Internet desde 28-ago.-2016)

<http://docslide.us>



<1% match (Internet desde 14-jul.-2016)

<https://pt.scribd.com/doc/110240553/Enciclopedia-de-Seguridad-y-Salud-en-El-Trabajo-OIT-Vol-II>



<1% match (Internet desde 25-jun.-2017)

<http://dspace.umh.es>



<1% match (Internet desde 08-jul.-2015)

<http://tesis.pucp.edu.pe>



<1% match (Internet desde 21-oct.-2015)

<http://www.atsdr.cdc.gov>



<1% match (Internet desde 01-ago.-2017)

<http://docplayer.es>



<1% match (Internet desde 11-ene.-2011)

<http://www.rscmv.org.ve>



<1% match (trabajos de los estudiantes desde 19-nov.-2019)

[Submitted to Universidad Andina del Cusco on 2019-11-19](#)



<1% match (Internet desde 12-nov.-2014)

## **Anexo: 3. Anteproyecto de ley**

### **ANTEPROYECTO DE LEY**

**SUMILLA: Labor de los funcionarios encargados en hacer cumplir la ley y La seguridad y salud en el trabajo**

### **ANTEPROYECTO DE LEY NRO: 1**

Ryder Lorenzo Valverde Atanacio, Bachiller en Derecho de la Universidad Alas Peruanas, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú presento el siguiente proyecto de Ley:

#### **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La finalidad de la Policía, según la Constitución en el Artículo 166° La Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras. Este trabajo como vemos es de riesgo mayor a comparación de cualquier otra modalidad de trabajo, además que dicho trabajo tiene efecto directo en la seguridad de la sociedad y la salud laboral tiene efectos en el rendimiento laboral. Por ello la Ley N°.29783 ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el artículo 1° tiene como objetivo promover una cultura de riesgos laborales, el rol de prevención del empleador, el Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. El problema no se implementó la seguridad y salud en el trabajo de la policía nacional, la cual genera los siguientes problemas; el problema de productividad en el servicio del policía nacional, es la ineficiente labor de la policía, el incremento de la inseguridad ciudadana, la falta de respuestas rápidas ante emergencias, entre otros, el problema de la policía nacional, en su seguridad, no todos usan protectores de gas lacrimógeno cuando tienen que hacerlo, los uniformes no están acorde al clima, ej. la policía de tránsito en verano

realiza servicio con botas de cuero que le cubre hasta la rodilla, están completamente expuestos a la contaminación de vehículos que circulan en cuanto al ruido y gases tóxicos que emanan, los horarios de trabajo de la mayoría superan las 8 horas laborales, establecidos en la constitución, la mayoría recibe preparación sin máscara antigás en las escuelas policiales, además no se les toma un test psicológico cuando salen graduados de las escuelas, esto implica saber en condición mental sale a brindar servicio policial, no cuentan con un psicólogo y un tóxico que les puede ayudar a superar el dolor de un golpe, el estrés después de una intervención o una agresión, y otros, el problema en la sociedad es el desconocimiento de la seguridad y salud laboral, la falta de educación en este tema, convierte a una sociedad indiferente con el trabajo de la policía, tienen a despreciar al policía su trabajo digno y riesgoso, hasta el punto de faltarles el respeto verbalmente o físicamente, tales como sobrenombres, adjetivos, ofensivos, esto se percibe cuando un policía sube a un vehículo público para trasladarse, para intervenir, cuando interviene a una persona infractor de la ley, se pudo ver insultos hasta escupitajos, en este punto es importante el reconocimiento constitucional de la seguridad y salud en el trabajo, para la educación de la población. Para la participación de la policía nacional en los objetivos de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante se considere para que se pueda organizar el trabajador policía en organizaciones sindicales de policía, claro dicho derecho deberá establecerse con limitaciones y no exclusiones, cuanto, al derecho de la huelga, se debería considerar con limitaciones y no excluyéndolos, en estos contextos se debería dar un avance jurídicamente trascendental, para ello es importante definir en el tiempo que tipo labor realiza un trabajador de policía nacional, ya que se es policía las 24 horas y 12 meses del año, dado que está autorizado por ley a intervenir como policía en cualquier momento y lugar, es así como que labor del policía se divide en dos, la primera en una labor policial activa, cuando se encuentra de servicio cumpliendo un horario de trabajo subordinado por ley, el segundo es la labor policial pasiva, subordinado por ley, en espera para que se active para proceder como policía. Ej. En su día de descanso, vacaciones. Es importante se considere a la policía

el derecho a la huelga limitado a la paralización de la labor policial pasiva. En vista que ha sido catastrófico la huelga policial del 5 de febrero de 1975 y otros que se suscitaron el 25 de mayo de 1983 y el 15 al 18 de mayo de 1987 y un intento de huelga el 5 de febrero del 2016, teniendo estos antecedentes es importante reconsiderar el derecho a la huelga del policía limitado en sus días de labor pasiva; descanso o vacaciones. El derecho a la huelga es un derecho regulable, no hay derecho internacional humano que menoscabe este derecho sino deja a potestad de cada Estado para establecerlo sin que afecte el orden social. El derecho como ente vivo nace con el ser humano, vive y convive con la humanidad, se desarrolla y evoluciona en el tiempo dando vida a la vida.

Cabe resaltar que por la modalidad de trabajo que realiza las inherentes a su función, de poner en orden ante las manifestaciones de la lucha contra la delincuencia y el terrorismo, interacción social laboral, con el ambiente de trabajo, hace necesario la implementación de una legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Policía Nacional del Perú.

El aumento de los actos de violencia contra las fuerzas del orden en el capítulo 2 del libro *Malaise dans la police*. (Guidou, 2012) refiere: “que, muchos de nosotros contemplamos la violencia contra la policía como haciendo una regla de excepción, a comparación con cualquier organización donde la violencia en el trabajo se tomaría de otra forma, (...)” la autora hace una crítica que los riesgos que sufre el policía contra su salud no es considerado para la protección legal en seguridad y salud en el trabajo, muchas de esas conductas agraviantes las normas no sancionan. Aquí hay una realidad por legislar, la cual propongo.

En cuanto a los factores de riesgo laboral (Alvares Heredia, Faizal Geagea, & Valderrama, 2010) refiere: Físico: ruido, temperaturas extremas, iluminación, Enfermedades; sordera profesional, hipotermia, cáncer por radiación. Químico. gases y vapores, humos metálicos, Enfermedades; Problemas pulmonares. Biológicos, virus, bacterias, hongos, parásitos. Psicosociales, bajo presión, jornada laboral extensa, estrés laboral, malas relaciones personales (..)”(pág. 10). Aquí podemos darnos cuenta que

cobra importancia la implementación de la seguridad y salud laboral en el trabajo de la policía.

Según (García Castro, 2015) refiere que: Muchos de los profesionales que han participado en tareas de ayuda a las víctimas de grandes catástrofes, desastres o calamidades públicas (terremotos, inundaciones, grandes atentados terroristas, accidentes aéreos o ferrovía, citan como especialmente traumática la visión de los cuerpos sin vida de bebés y de niños, el olor a cuerpos quemados, el sonido de los teléfonos móviles de las víctimas, la muerte de un damnificado tras un rescate prolongado, el fallecimiento de un compañero en las labores de salvamento. La intervención en este tipo de eventos es, en cualquier caso, una de las actividades que mayor impacto emocional puede producir en cualquier trabajador, y que está relacionada de forma directa con la comunidad y con el padecimiento de unos intensos niveles de estrés y ansiedad. (...) (pág. 20)

la (Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004). Establece: Artículo 4. (...) deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y Salud en el Trabajo, (...). Artículo 5. Los Países Miembros establecerán servicios de salud en el trabajo (...). Instrumento que obliga al estado peruano a regular e implementar la seguridad y salud en el trabajo en todo sector laboral incluido la policía nacional.

La legislación nacional (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019) establece: los principios: de prevención, lo garantiza el empleador; de responsabilidad, el empleador asume las implicancias económicas; de información y capacitación; de gestión integral; de protección. Para el caso policial el empleador es el Estado.

La responsabilidad del estado (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, 2019) Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de

formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (...).

El compromiso del Perú como miembro del (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966) En el artículo 8°. El derecho de toda persona a fundar sindicatos (...). Inciso 2. (...).no impedirá someter a restricciones (...). Inciso 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes menoscabe dichas garantías. En relación con los derechos sindicales de la policía nacional.

el derecho a) sindicalizarse y la b) huelga. (Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", 1988) refiere: "1. los Estados partes deben garantizar. 2. (...). los derechos enunciados (...). sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean (...) para salvaguardar el orden público, (...)". Estas limitaciones y restricciones están referidos al personal de la policía nacional.

la (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 1978).en el: "Artículo 1° campo de aplicación y definiciones. 1. (...) deberá aplicarse (...) por la administración pública. 3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto (...) aplicables a las fuerzas armadas y a la policía". Estos están referidos a la protección del derecho de sindicación de la administración pública.

Con respecto a la Seguridad y Salud laboral en el trabajo de la policía nacional personal uniformado, El Tribunal de Justicia (Sala Segunda) decide, declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2. apartados 1; 2, y 4 de dicha Directiva. (Apartados-Jurisprudencia-Sentencia Incumplimiento del Estado, 2006)

En cuanto al derecho comparado España ha tenido que normar específicamente sobre Seguridad y Salud Laboral en la policía, es así que se da: Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

En cuanto a los derechos de sindicalización en España la policía nacional tiene derechos limitados a sindicalizarse pero no a la huelga; “En la Policía Nacional existen actualmente cinco sindicatos: SUP (Sindicato Unificado de Policía), CEP (Confederación Española de Policía), UFP (Unión Federal de Policías), SPP (Sindicato Profesional de Policías) y ASP (Alternativa Sindical de Policía). (...)” (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, pág. 13).

EEUU y su modelo de república federal, han dejado a disposición de cada estado el cómo regular (...) la policía de New Hampshire tiene una asociación llamada NH State Troopers Association, (...). en Rhode Island, que permite este derecho a sus policías. (...) Tennessee y en Nebraska; este último permite en su legislación los sindicatos; “el estatuto revisado 48- 816, párrafo 3b permite a los policías sindicalizarse en Nebraska y 48- 901; 48-912 se ocupa de las relaciones laborales, la negociación colectiva y huelgas (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, págs. 15-16)

En Uruguay los policías tienen derecho a sindicalizarse: “(...) la ‘Unión de Sindicatos Policiales del Uruguay USIP’ y por otra parte está el ‘Sindicato Único de Policías del Uruguay SUPU” (Sepulveda Ardila & Acero Giraldo , 2016, pág. 19). Cabe resaltar que los países desarrollados tienen sindicatos de policía y hasta se les permite hacer huelga limitados claro, pero en América Latina, es Uruguay el único que ha reconocido el derecho a sindicalizarse a la policía, cabe resaltar la importancia de que los trabajadores policiales se organicen para participar en los objetivos de la Seguridad y Salud en el trabajo.

## **ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA PROPUESTA**

A partir de lo expuesto es completamente válido concluir que la falta de la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo es de interés Público, porque el trabajo de la policía responde a las necesidades de seguridad, protección, mantenimiento, restablecimiento del orden público, todo ello requiere de eficacia y de eficiencia del trabajo policial, para lograr estos fines es necesario que se garantice un trabajo digno, previniendo los riesgos a la salud que puedan afectar a la salud del policía y al servicio policial.

Actualmente la normativa vigente de ámbito general la ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece como ámbito de aplicación a la Policía Nacional y a todo ámbito laboral. No obstante, no se implementaron en el trabajo de la Policía Nacional.

Adicionando a ello las publicaciones de los medios de comunicación en las noticias diarias, se ven cómo las personas intervenidos maltratan a la policía, con insultos golpes y escupitajos, cabe señalar que estos comportamientos pueden afectar la salud mental de cualquier trabajador, por otro lado se ha visto la falta de preparación de la policía en su intervención, empleando la agresividad con los intervenidos y hasta con sus parejas, estos reportes pueden ser corroborados ingresando a la página web de cualquier medio de comunicación. Además, cabe señalar que otros entes laborales tienen una normativa específica en Seguridad y Salud en el Trabajo, que no afectan a la normativa ya existente.

En tal sentido tomando en consideración los aspectos referidos, la presente iniciativa legislativa plantea como parte de la solución los siguientes:

Una legislación específica en Seguridad y Salud en el trabajo de la Policía Nacional del Perú. especifica por la modalidad de trabajo que cumple la Policía Nacional, de mayor riesgo para salud y distinto a cualquier otro trabajo. Es debido considerar para los mecanismos de cumplimiento un

ente fiscalizador especializado en los riesgos laborales en la policía, correspondientes al ministerio de trabajo.

Se sugiere incorporar en la Constitución Política; la Seguridad y Salud en el Trabajo, para el conocimiento y educación de la ciudadanía, es preciso señalar que uno de los entes que tiene mayor relación con la ciudadanía es la policía.

Se sugiere el reconocimiento Constitucional del derecho a la sindicalización y huelga con limitaciones al personal de la policía Nacional, la sindicalización para la participación en los objetivos de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la huelga limitados a poder expresarse en lo laboral en sus días de descanso o vacaciones, sin afectar el interés social. Cabe señalar que los Derechos fundamentales y humanos, no son cerrados, ni excluyentes, sino están limitados, en tanto el derecho a la sindicalización y huelga son derechos regulables.

## **II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa es complementaria a la ley N°.29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin modificarla ni derogarla. Además, también brinda sugerencias para el ámbito constitucional.

## **III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO DE LA FUTURA NORMA LEGAL**

La presente iniciativa legislativa y su correspondiente implementación no irrogan gasto adicional al erario nacional, puesto que las entidades públicas cuentan con presupuesto institucional aprobado por ley, cuyo costo económico sería favorable para el Estado. considerando la trilogía laboral del desarrollo democrático nacional que es; 1. El trabajo, 2. El trabajador, y 3. El estado. En tal sentido y al amparo de las normas vigentes este anteproyecto traerá beneficios múltiples; 1. En el trabajo de la policía, se maximizará la productividad laboral, estas expresados en servicio laboral; 2. En el trabajador policía nacional, se garantizaría un ambiente laboral seguro y saludable, minimizando los riesgos a la salud física y mental; 3. En el Estado, como empleador estaría cumpliendo con

las normas que garantizan un trabajo digno y no atentatorio a la salud, el Estado como sociedad, estaría beneficiándose con la eficiencia de la labor policial, del servicio de la sociedad eficiente, en la seguridad ciudadana, entre otros aspectos de demanda social que a la policía le corresponde realizar, en ese sentido cabe la aplicación lógica que un trabajador que goza de buenas condiciones de salud laboral, realizará un trabajo óptimo, eficiente, eficaz y muy productivo.

#### **IV. FORMULA LEGAL**

Teniendo como premisa la pluralidad de los derechos fundamentales y conociendo nuestra realidad jurídica, es menester reglamentar específicamente una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Policía Nacional del Perú, que considero esencial, para la salud y seguridad del trabajador policía nacional, y para la sociedad que demanda una labor policial eficiente. Por ende, es imprescindible reformular las normas en lo referente a este tema materia de estudio.

Lima 25 de enero de 2020