



## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo..... Jaunet Siorana Fonticinos Paredes  
autor/a de la tesis titulada:

### DERECHOS A LA SALUD Y AL TRABAJO DE SERVIDORES POLICIALES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD GENERADA EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES EN BOLIVIA 2017-2023

mediante el presente documento, declaro que la obra mencionada es de mi exclusiva autoría y producción. Esta tesis ha sido elaborada como uno de los requisitos previos para la obtención del título de: “**Magíster en Derechos Humanos de Poblaciones más Vulnerables**” en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Central Sucre.

#### Cesión de Derechos:

1. **Derechos Cedidos:** A partir de la fecha de la defensa de grado, cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Central Sucre, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación de la obra. La Universidad está autorizada a utilizar esta obra por cualquier medio, actualmente conocido o que se desarrolle en el futuro, siempre y cuando dicha utilización no se realice con fines de lucro. Esta cesión incluye la reproducción total o parcial en formatos virtual, electrónico, digital, u óptico, así como su uso en red local e Internet.
2. **Responsabilidades del Autor:** Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación o demanda por parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra mencionada, asumiré toda la responsabilidad legal frente a dichos terceros y frente a la Universidad, incluyendo, sin limitación, la defensa de tales reclamaciones y el mantenimiento de la Universidad indemne frente a las mismas.
3. **Entrega de Ejemplares:** En esta fecha, entrego a la biblioteca de la Universidad un ejemplar de la obra y sus anexos, en formatos impreso y digital o electrónico.

Fecha. 13 de noviembre de 2025

Firma: ..... Fonticinos P. .....



**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR**  
**SEDE CENTRAL**  
**Sucre – Bolivia**

**MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS DE POBLACIONES MÁS  
VULNERABLES**

**DERECHOS A LA SALUD Y AL TRABAJO DE SERVIDORES  
POLICIALES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD GENERADA EN  
EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES EN BOLIVIA 2017-2023**

Tesis presentada para optar al Grado  
Académico de Magíster en Derechos  
Humanos de Poblaciones más Vulnerables

**MAESTRANTE: JANNET GIOVANA MONTECINOS PAREDES**

**Sucre – Bolivia**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR**  
**SEDE CENTRAL**  
**Sucre – Bolivia**

**MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS DE POBLACIONES MÁS  
VULNERABLES**

**DERECHOS A LA SALUD Y AL TRABAJO DE SERVIDORES  
POLICIALES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD GENERADA EN  
EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES EN BOLIVIA 2017-2023**

Tesis presentada para optar al Grado  
Académico de Magíster en Derechos  
Humanos de Poblaciones más Vulnerables

**MAESTRANTE: JANNET GIOVANA MONTECINOS PAREDES**

**TUTOR: EDUARDO HURTADO ARRIETA**

**Sucre – Bolivia**

**2024**

**Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a las y los policías con discapacidad de la Policía Boliviana que en el cumplimiento de su deber adquirieron una condición de discapacidad, pero continúan prestando sus servicios en bien de la sociedad.

## **Agradecimiento**

A Dios y a mi hermosa familia por el apoyo ilimitado que me brindó en este proceso de formación profesional para continuar trabajando en defensa de la sociedad y los derechos humanos.

## RESUMEN

La Policía Boliviana por mandato constitucional se constituye en la fuerza pública que tiene la misión específica de la defensa de la sociedad, la conservación del orden público y velar por el cumplimiento de las leyes. En ese marco, desarrolla funciones de conservación del orden ante conflictos sociales, patrullaje a pie y motorizado, control del tráfico vehicular, interdicción al narcotráfico, seguridad de instalaciones públicas y privadas, protección de autoridades, investigación y prevención de delitos y otras en las que el personal policial puede sufrir daños a su integridad personal o generar una discapacidad, por lo que es necesario que existan condiciones necesarias para evitar su agravamiento, lograr una adecuada rehabilitación y posibilitar la continuidad de la prestación de servicios de policías con discapacidad.

En ese sentido, se elaboró el presente trabajo de investigación, que consta de una introducción en la que destacan los antecedentes de la investigación, el estado del arte, la situación problemática, el problema científico, el objeto de estudio, los objetivos, entre otros. Además está compuesto por cuatro capítulos, en los que se describen el marco teórico y referencial vinculado a los derechos humanos a la salud y al trabajo de las personas con discapacidad; diagnóstico o resultados obtenidos del trabajo de campo, tanto de las solicitudes de información oficial escrita, entrevistas a autoridades policiales y relevamiento de relatos de vida de policías con discapacidad; la discusión de los resultados con la teoría y alcances de los derechos abordados, arribando a conclusiones de que los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los policías con discapacidad no están siendo ejercitados plenamente en la Policía Boliviana debido a que no existen condiciones materiales de accesibilidad ni aplicación de ajustes razonables conforme manda la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

### **Palabras clave**

Accesibilidad, ajustes razonables, derechos humanos, discapacidad, igualdad, inclusión, medidas afirmativas, policía, salud, trabajo.

## **ABSTRACT**

The Bolivian Police by constitutional mandate is constituted as a public force that has the specific mission of defending society, preserving public order and ensuring compliance with the laws. Within this framework, it develops functions of maintaining order in the face of social conflicts, foot and motorized patrol, control of vehicular traffic, interdiction of drug trafficking, security of public and private facilities, protection of authorities, investigation and prevention of crimes and others in which Police personnel may suffer damage to their personal integrity or acquire a disability, so it is necessary that the necessary conditions exist to prevent its worsening, achieve adequate rehabilitation and enable the continuity of the provision of police services with disabilities.

In this sense, this research work was prepared, which consists of an introduction that highlights the background of the research, the state of the art, the problematic situation, the scientific problem, the object of study, the objectives, among others. It is also composed of four chapters, which describe the theoretical and referential framework linked to the human rights to health and work of people with disabilities; diagnosis or results obtained from field work, both from requests for official written information, interviews with police authorities and survey of life stories of police officers with disabilities; the discussion of the results with the theory and scope of the rights addressed, arriving at conclusions that the human rights to health and work of police officers with disabilities are not being fully exercised in the Bolivian Police because there are no material conditions of accessibility or application of reasonable adjustments as mandated by the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

### **Descriptores / Keywords**

Accessibility, reasonable adjustments, human rights, disability, equality, inclusion, affirmative measures, police, health, work.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|   |            |
|---|------------|
| <b>RESUMEN .....</b>  | <b>iii</b> |
| <b>ABSTRACT .....</b>   | <b>iv</b>  |
| <b>INTRODUCCIÓN .....</b>   | <b>ix</b>  |
| Antecedentes .....  | ix         |
| Estado del Arte.....  | x          |
| Situación Problemática .....  | xiv        |
| Pregunta de investigación .....   | xvii       |
| Objeto de estudio.....  | xvii       |
| Objetivos .....   | xvii       |
| Objetivo General .....  | xvii       |
| Objetivos Específicos .....   | xvii       |
| Idea a defender.....  | xviii      |
| Justificación.....  | xviii      |
| Diseño Metodológico .....   | xix        |
| Enfoque de investigación.....   | xix        |
| Tipo de investigación .....   | xx         |
| Métodos de investigación .....  | xx         |
| Técnicas de investigación.....  | xxi        |
| Instrumentos .....  | xxii       |
| Operacionalización de variables y categoría .....                               | xxii       |
| Descripción del procedimiento. ....   | xxxiv      |
| Itinerario metodológico .....   | xxxvi      |
| <b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL.....</b>                             | <b>1</b>   |
| 1.1 Breve antecedente histórico de los derechos humanos y la discapacidad ..... | 1          |
| 1.2 Marco conceptual.....   | 2          |
| 1.2.1 Derechos Humanos .....  | 2          |
| 1.2.1.1 Concepto. ....  | 2          |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 1.2.2  | Discapacidad.....  | 3         |
| 1.2.2.1  | Modelo social de la discapacidad .....                       | 3         |
| 1.2.3  | Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad .....      | 5         |
| 1.2.3.1  | Derecho a la salud.....                                      | 5         |
| 1.2.3.2  | Derecho al trabajo .....                                     | 7         |
| 1.2.4  | Condiciones de accesibilidad y ajustes razonables .....      | 8         |
| 1.2.5  | Servidor público policial en situación de discapacidad ..... | 9         |
| 1.3  | Marco Contextual y/o Marco Jurídico .....                    | 10        |
| 1.3.1  | Policía Boliviana .....                                      | 10        |
| 1.3.2  | Marco Jurídico.....  | 11        |
| 1.3.2.1  | Normativa internacional.....                                 | 11        |
| 1.3.2.2  | Normativa nacional.....                                      | 21        |
| <b>CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO O TRABAJO DE CAMPO .....</b> |  | <b>28</b> |
| 2.1  | Resultados de las solicitudes de información escrita.....    | 28        |
| 2.2  | Resultados de las entrevistas .....                          | 34        |
| 2.3  | Resultados del relevamiento de los relatos de vida.....      | 47        |
| <b>CAPÍTULO III. DISCUSIÓN .....</b>                     |  | <b>63</b> |
| 3.1  | Discusión de resultados con el sustento teórico .....        | 63        |
| 3.2  | Propuesta .....  | 66        |
| <b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>  |  | <b>81</b> |
| 4.1  | Conclusiones.....  | 81        |
| 4.2  | Recomendaciones .....  | 83        |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>                                |  | <b>86</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                      |  | <b>89</b> |

**ÍNDICE DE TABLAS**

|  |      |
|--|------|
| Tabla 1. <i>Investigaciones sobre derechos o situación de policías con discapacidad</i> .....                            | xiii |
| Tabla 2. <i>Operacionalización de Variables</i> .....  | xxii |
| Tabla 3. <i>Policías con discapacidad desagregado por departamentos de destino</i> .....                                 | 28   |
| Tabla 4. <i>Policías con carnet de discapacidad</i> .....  | 30   |
| Tabla 5. <i>Situación Laboral de policías con discapacidad</i> .....   | 31   |
| Tabla 6. <i>Sexo de policías con discapacidad</i> .....  | 32   |
| Tabla 7. <i>Tipos de discapacidad del personal policial</i> .....  | 33   |
| Tabla 8. <i>Medidas asumidas para el buen trato y otorgación de condiciones de accesibilidad</i><br>.....                | 34   |
| Tabla 9. <i>Entrevista al Director Nacional de Salud y Bienestar Social</i> .....  | 35   |
| Tabla 10. <i>Entrevista al Jefe de la División de Trabajo Social del Departamento Nacional de Bienestar Social</i> ..... | 38   |
| Tabla 11. <i>Entrevista a la Encargada de la Disponibilidad de la Categoría "A"</i> .....                                | 42   |
| Tabla 12. <i>Entrevista al Jefe del Departamento Nacional de Movimiento de Personal</i> .....                            | 44   |
| Tabla 13. <i>Entrevista al Director Nacional de Derechos Humanos</i> .....   | 46   |

**ÍNDICE DE FIGURAS**

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. <i>Policías con discapacidad desagregado por departamentos de destino</i> ..... | 29 |
| Figura 2. <i>Policías con carnet de discapacidad</i> .....                                | 30 |
| Figura 3. <i>Situación laboral de policías con discapacidad</i> .....                     | 31 |
| Figura 4. <i>Sexo de Policías con discapacidad</i> .....                                  | 32 |
| Figura 5. <i>Tipos de discapacidad del personal policial</i> .....                        | 33 |

## INTRODUCCIÓN

### Antecedentes

En el mundo, el año 2011 la Organización Mundial de la Salud estimaba que más de mil millones de personas vivían con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial. (OMS, 2011 p. 7).

Según el Sistema del Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de Salud y Deportes y el Sistema de Control de Afiliados del Instituto Boliviano de la Ceguera, hasta el mes de julio de 2022, a nivel nacional se registraron un total de 102.644 personas con discapacidad.

La población con discapacidad del Estado boliviano está constituida por aquellas que tienen discapacidad física-motora, intelectual, mental - psíquica, auditiva, visual y múltiple, y constituye aproximadamente el 1% de la población en general de Bolivia; situación que denota un amplio subregistro de esta población con relación a la estimación a nivel mundial.

De acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, las personas con discapacidad incluyen a aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, sensoriales e intelectuales que al interactuar con diversas barreras se ven impedidas de participar plena y efectiva en la sociedad en condiciones de igualdad con las demás. (ONU, 2006)

La mencionada Convención, fue ratificada por el Estado Plurinacional de Bolivia mediante Ley N° 4024 de 15 de abril de 2009, el cual tiene el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

Asimismo, el 2 de marzo de 2012, el Estado boliviano promulgó la Ley General para Personas con Discapacidad N° 223 que tiene por objeto garantizar a las personas con discapacidad, el ejercicio pleno de sus derechos en condiciones y equiparación de oportunidades, trato preferente bajo un sistema de protección integral, en concordancia con los derechos humanos consagrados por la mencionada Convención.

A pesar de existir estas normas y otras que buscan el desarrollo integral de las personas con discapacidad, es otra la realidad que enfrenta esta población, que aún no ha logrado ser incluida en la sociedad de forma plena, toda vez que sigue enfrentando diversas barreras del entorno que impiden su participación efectiva.

Por ello, corresponde destacar que las mencionadas normas de derechos de las personas con discapacidad, para el cumplimiento de sus objetivos y propósitos, adoptó el

concepto de discapacidad desde el modelo social, el cual reconoce como un factor generante de discapacidad a las barreras sociales, arquitectónicas, comunicacionales y culturales.

En ese marco, la discapacidad no es un asunto de la persona si no un asunto social, por lo que el Estado debe adoptar medidas pertinentes y necesarias para eliminar estas barreras y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos de la población con discapacidad, sean parte de la población en general o sean servidores públicos.

Con relación a los servidores públicos que tengan algún tipo de discapacidad, el Estado debe garantizarles condiciones materiales suficientes para que puedan cumplir sus funciones en pie de igualdad con el resto de las y los trabajadores. Más aún si la condición de discapacidad es adquirida o generada durante la prestación de sus servicios, la entidad debe garantizarles el goce efectivo de sus derechos humanos a la salud y al trabajo con accesibilidad integral y ajustes razonables correspondientes.

### **Estado del Arte**

El Artículo “REFLEXIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS POLICÍAS EN MÉXICO” publicado el año 2015 por Dante Jaime Haro-Reyes en la Revista Criminalidad de México, aplica el método descriptivo analítico para realizar un estudio sobre la vigencia y cumplimiento de los derechos humanos de las y los policías, tiene entre sus principales conclusiones que las y los policías como seres humanos deben recibir toda la protección del Estado para el ejercicio de sus derechos; es muy importante mejorar las condiciones de las y los policías en cuanto al acceso a la salud y las condiciones de trabajo, lo que repercutirá en el servicio policial eficiente hacia la sociedad; es fundamental que se respetan los derechos de las y los policías para un buen desempeño laboral; y ninguna transformación verdadera será posible sin llevar a cabo una lucha frontal contra toda forma de trato abusivo, irrespetuoso o denigrante para el policía.

La Tesis denominada “ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA DISCAPACIDAD EN LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE 50 MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL DE PANAMÁ, JURAMENTADOS Y NO JURAMENTADOS, DEL ÁREA METROPOLITANA, 2015” de Lucrecia Jesse Watts, aplica un enfoque cuantitativo teórico y social e institucional, entre sus principales recomendaciones señala que la Policía Nacional, Área Metropolitana debe “brindar un mayor apoyo a los miembros discapacitados (sic) facilitándoles medios de transporte, charlas, prótesis y atención a la familia” y “realizar un diagnóstico exhaustivo sobre la situación integral de los miembros de la Policía Nacional con discapacidad y de su familia, con el fin de contar con una base de datos que permita desarrollar programas de apoyo oportuno” (p.174).

El Artículo “LA POLÍTICA DE DISCAPACIDAD DEL SECTOR SEGURIDAD Y DEFENSA EN COLOMBIA: UNA MIRADA DESDE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES” de Martha Adriana Crespo Carrillo, publicado el año 2017 en la Revista Ciencias de la Salud, entre sus conclusiones refiere que a raíz de movimientos de reivindicación y la vigencia de instrumentos internacionales el año 2014 se adoptó la Política de Discapacidad del Sector Seguridad con Resolución N° 4584 para avanzar hacia la integración e inclusión social de las personas con discapacidad de la fuerza pública, bajo los principios de la dignidad humana, la corresponsabilidad, accesibilidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la visión holística de la discapacidad, el enfoque diferencial, la interrelación sistémica, el enfoque en la prevención y previsión, la adaptabilidad, la planeación y la sostenibilidad que desarrolla el Sistema de Gestión de Riesgo y Rehabilitación Integral; y que el Estado Colombiano es el único país de América Latina que cuenta con una política estructurada de discapacidad para los miembros de la fuerza pública, diseñada con base en el modelo social de la discapacidad.

La investigación realizada por Claudia Patricia Meza Donado, Luz Patricia Tarborda Pescador y Yasmina Rivas González, denominada “APROPIACIÓN EN LA DINÁMICA FAMILIAR DE LOS PROCESOS DE REUBICACIÓN LABORAL DESARROLLADOS DESDE LA POLICÍA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ MEDELLÍN PARA LA POBLACIÓN POLICIAL EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA EN CONSECUENCIA DE SU LABOR, PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2018” tiene un enfoque cualitativo y se centra en la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá MEVAL de la ciudad de Medellín - Colombia, que entre sus conclusiones refiere que las personas más afectadas, por las características de su función son las y los policías y militares, siendo que los primeros acuden a manifestaciones públicas o protestas sociales, grescas callejeras, barras futboleras, bandas criminales, situaciones que conllevan riesgos a la integridad física que muchas veces se convierten en discapacidad o muerte; que es menester que se realice un diagnóstico asertivo que permita determinar cuál será el proceso de rehabilitación integral vigilado del agente afectado, involucrando los profesionales idóneos que lo acompañan en esta etapa; y que el perfil profesional y las competencias del personal policial son elementos primordiales para determinar un posible cargo laboral diferente o no a su actividad anterior, es importante precisar que, en estos casos, la reubicación a la vida laboral dentro de la Policía Nacional de Colombia dependerá en gran medida de los requisitos exigidos por la institución.

La investigación “ACCIDENTES DE TRABAJO Y DISCAPACIDAD EN POLICÍAS MUNICIPALES DE IRIBARREN DEL ESTADO LARA”, realizada por Noryesca Alvares y María Najul, publicada el año 2020 en la Revista Venezolana de Salud Pública, entre sus conclusiones señala que el patrullaje presenta mayor índice de accidentes de trabajo, lo que devela que estar trabajando en la calle representa más riesgo y que la incidencia de daño es

mayor en los miembros inferiores; y que la mayoría de las y los policías no realizaron el reporte obligatorio de accidente de trabajo ante las oficinas pertinentes ni ante el ente gestor.

El estudio “EL AMPARO ECONÓMICO DE LOS MIEMBROS DE LA FUERZA PÚBLICA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD POR ACTOS DE SERVICIO”, realizado por Magdalena Correa Henao, refiere entre sus conclusiones que el soldado o policía en situación de discapacidad no es sujeto de protección especial y no se toma en cuenta el constante riesgo por las funciones que desempeña, por lo que recomienda que la reubicación laboral tenga los mismos o mayores beneficios laborales del cargo que ocupaba antes de adquirir la condición de discapacidad.

La tesis denominada “DERECHOS DE DISCAPACIDAD EN SERVIDORES DE LA POLICÍA NACIONAL, CUARTEL MODELO - GUAYAQUIL”, realizada el año 2021 por Diana Cecilia Díaz Pereira y Jefferson Benjamín Gavilanes Plua, en el Cuartel Modelo de la Policía Nacional de la ciudad de Guayaquil de la República del Ecuador, entre sus conclusiones principales señala que el mencionado Cuartel Modelo presenta falencias en la inclusión laboral de las y los servidores policiales, no se realizan ajustes razonables y se les ha creado desigualdad, por lo que plantea la adopción de un Reglamento Interno para las y los servidores policiales con discapacidad que sea implementado a través de la Unidad de Atención al Personal Policial con Discapacidad.

El Artículo denominado “LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS POLICÍAS EN MÉXICO, SU DESEMPEÑO LABORAL E IMPACTO EN LA CRIMINALIDAD” publicado por Dante Jaime Haro Reyes, Ramón Gerardo Navejas Padilla y Martha Fabiola García Álvarez el año 2021 en la Revista Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística, que amplia y actualiza el artículo “Reflexión sobre los derechos de los policías en México del año 2013”, refiere que la profesión policial es una de las más riesgosas y que suma a ello, la falta de equipo policial, las malas condiciones de habitabilidad en instalaciones policiales, la inestabilidad en las funciones, el desconocimiento de normativa vigente, la falta de espacios de actualización e información, todo para combatir la criminalidad de acuerdo a las necesidades del medio y demandas de la población; y que pocos avances podrán verse, si no se mejora de manera sustantiva las actuales condiciones en las que los policías prestan sus servicios, que incluye el trato que los policías con discapacidad deben recibir por parte de sus superiores.

Las investigaciones o publicaciones con relación a derechos y/o situación de policías con discapacidad, principalmente fueron realizadas en otros países, no así en el Estado Plurinacional de Bolivia.

Tabla 1.

*Investigaciones sobre derechos o situación de policías con discapacidad*

| TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN O PUBLICACIÓN  | AUTOR(ES)  | LUGAR                                | AÑO DE PUBLICACIÓN | TIPO DE INVESTIGACIÓN          |
|---|--|--------------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| REFLEXIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS POLICÍAS EN MÉXICO  | Dante Jaime Haro-Reyes   | México                               | 2015               | Descriptiva analítica          |
| ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LA DISCAPACIDAD EN LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE 50 MIEMBROS DE LA POLICÍA NACIONAL DE PANAMÁ JURAMENTADOS Y NO JURAMENTADOS, DEL ÁREA METROPOLITANA, 2015  | Ana Lucrecia Jesse Watts   | Panamá                               | 2016               | Descriptiva analítica          |
| LA POLÍTICA DE DISCAPACIDAD DEL SECTOR SEGURIDAD Y DEFENSA EN COLOMBIA: UNA MIRADA DESDE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES   | Martha Adriana Crespo Carrillo   | Colombia                             | 2017               | Descriptiva analítica          |
| APROPIACIÓN EN LA DINÁMICA FAMILIAR DE LOS PROCESOS DE REUBICACIÓN LABORAL DESARROLLADOS DESDE LA POLICÍA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ MEDELLÍN PARA LA POBLACIÓN POLICIAL EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA EN CONSECUENCIA DE SU LABOR, PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2018 | Meza Donado<br>Claudia Patricia<br>Tarborda<br>Pescador Luz<br>Patricia Rivas<br>González<br>Yasmina | Colombia                             | 2018               | Investigación de enfoque mixto |
| ACCIDENTES DE TRABAJO Y DISCAPACIDAD EN POLICÍAS MUNICIPALES DE IRIBARREN DEL ESTADO LARA   | Noryesca Álvares<br>María Isabel Najul   | Iribarren del Estado Lara, Venezuela | 2020               | Descriptiva analítica          |
| EL AMPARO ECONÓMICO DE LOS MIEMBROS DE LA FUERZA PÚBLICA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD POR ACTOS DE SERVICIO   | Correa Henao,<br>Magdalena   | Colombia                             | 2020               | Descriptiva analítica          |
| DERECHOS DE DISCAPACIDAD EN SERVIDORES DE LA POLICÍA NACIONAL, CUARTEL MODELO - GUAYAQUIL   | Diana Cecilia<br>Diaz Pereira<br>Jefferson Benjamín<br>Gavilanes Plúa                                | Guayaquil - Ecuador                  | 2021               | Descriptiva analítica          |

|  |   |        |      |                            |
|--|---|--------|------|----------------------------|
| LOS DERECHOS HUMANOS DE<br>LOS POLICÍAS EN MÉXICO, SU<br>DESEMPEÑO LABORAL E<br>IMPACTO EN LA CRIMINALIDAD | Dante Jaime Haro<br>Reyes<br><br>Ramon Gerardo<br>Navejas Padilla<br><br>Martha Fabiola<br>García Álvarez | México | 2021 | Descriptivo y<br>analítica |
|--|---|--------|------|----------------------------|

Nota: Elaboración propia.

Las investigaciones o publicaciones descritas, reflejan las barreras que las y los policías con discapacidad enfrentan en el cumplimiento de sus funciones, que inciden directamente en el ejercicio de sus derechos humanos, principalmente sus derechos a la salud y al trabajo. Sin embargo, cabe aclarar que no se ha identificado investigación relacionada a la situación de los derechos humanos de policías con discapacidad en la Policía Boliviana.

### Situación Problemática

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) establece en cuanto a la misión de la Policía Boliviana:

La Policía Boliviana, como fuerza pública, tiene la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público, y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio boliviano. Ejercerá la función policial de manera integral, indivisible y bajo mando único, en conformidad con la Ley Orgánica de la Policía Boliviana y las demás leyes del Estado. (Artículo 251.I)

En ese marco constitucional la Policía Boliviana, desarrolla diversas funciones como ser: Conservación del orden público ante movilizaciones o conflictos sociales, patrullaje a pie y motorizado preventivo, investigación de delitos, labores de inteligencia, control del tráfico vehicular en el área urbana y rural, persecución de delincuentes, intervención policial en faltas y contravenciones, interdicción al narcotráfico, seguridad de instalaciones públicas y privadas protección de autoridades, atención de casos, prevención de delitos, entre otras funciones que ponen en riesgo la integridad personal de las y los servidores públicos policiales.

De igual forma, el daño a la integridad de policías ocurre cuando atienden casos comunes, persecuciones, prevención de la comisión de delitos, faltas, contravenciones y demás funciones propias de la entidad, en la que sin duda son de alto riesgo para las y los efectivos policiales en servicio. Asimismo, las enfermedades o riesgos comunes de la función policial generan deficiencias físicas o funcionales que alcanzaría a grados de discapacidad que requieren ser tratados para evitar su agravamiento o rehabilitación.

Adicionalmente, cabe tener presente, que los sectores sociales en sus prácticas de presión hacia las autoridades de gobierno para ser escuchados y atendidos en sus demandas,

adoptan en oportunidades modalidades de protesta radicales, provocando enfrentamientos con el personal policial; la mayoría de las veces, haciendo uso de objetos contundentes como, palos, fierros, piedras, otros como chicotes, petardos y objetos letales como cuchillos, dinamitas, armas de fuego y otras que provocan daño a la integridad física de las y los policías, incluso muchas veces generándoles algún tipo y grado de discapacidad.

Al respecto, se señala, que en las gestiones 2017 al 2023, han existido una diversidad de conflictos sociales de sectores que demandaron al Gobierno Central de turno la atención de sus demandas y el cumplimiento de acuerdos arribados; resaltan entre estos, manifestaciones del sector de salud, magisterio, cocaleros, personas con discapacidad, mineros y la denominada crisis del año 2019. En estos conflictos, el personal policial de diferentes unidades operativas tuvo que lidiar y afrontar los altos grados de violencia por parte de las y los manifestantes.

Respecto a las y los efectivos policiales que sufrieron daño a su integridad física entre las gestiones 2017 al 2023 durante el cumplimiento de sus funciones policiales ascienden aproximadamente a un total de 78, de los cuales 23 tiene algún tipo de discapacidad registrados en el Sistema del Programa de Registro Único Nacional de la Persona con Discapacidad del Ministerio de Salud y Deportes.

Las y los servidores públicos policiales al haber generado un tipo y grado de discapacidad en el cumplimiento de sus funciones tienen derecho a que la Policía Boliviana les garantice el ejercicio de sus derechos humanos, particularmente sus derechos a la salud y al trabajo reconocidos en los Artículos 25 y 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, las cuales deben ser ejercitadas bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables conforme manda el Artículo 9 de dicha Convención.

En tal sentido, las altas autoridades e instancias pertinentes de la Policía Boliviana deben tener en cuenta el modelo social de la discapacidad, por lo que deben trabajar en la eliminación de las barreras del entorno y la actitud para asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de estos derechos humanos.

En ese marco, la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social de la Policía Boliviana, encargada de “planificar y ejecutar la política de salud y bienestar social del personal de la Policía y sus familiares” (Policía Nacional, 1985, p.6) debería realizar acciones pertinentes para que las discapacidades adquiridas no sean agravadas ni posteriormente dificulten el cumplimiento de funciones de las y los efectivos policiales con discapacidad.

Se conoce que esta instancia policial, está realizando derivaciones al ente gestor o centros médicos especializados para las atenciones correspondientes; sin embargo, se

desconoce las atenciones o servicios integrales que las y los efectivos policiales reciben en resguardo de su integridad personal, es decir, no se conoce cuáles son los servicios de salud accesibles que se les brinda.

Por otro lado, respecto a la forma de cómo se les asegura un trabajo adecuado a aquellos policías que adquirieron discapacidad, se conoce que estos servidores públicos policiales ya no están desarrollando las diversas actividades operativas que desarrollaban antes de generar dicha condición; están siendo destinadas o destinados a áreas administrativas u otras funciones que aparentemente no demandan mucho esfuerzo, y en algunos casos, están siendo cesados o jubilados de manera forzosa con rentas mínimas.

Estas medidas están siendo asumidas con criterio paternalista porque quienes administran el talento humano de la Policía Boliviana, no han comprendido que la discapacidad no supone incapacidad, ni reconocen que desde el modelo social de la discapacidad la institución policial se encuentra obligada a realizar las adecuaciones necesarias en el entorno para que las y los policías con discapacidad puedan desempeñarse en condiciones de igualdad.

Peor aún, la asignación de funciones no operativas están siendo efectuados con criterios que no son objetivos y menos tienen respaldo documental en la Dirección Nacional de Personal, toda vez que la Policía Boliviana no cuenta con normativa interna que regule la reasignación de cargos o la reubicación de policías que en el cumplimiento de sus funciones y/o servicio activo adquieren algún tipo y grado de discapacidad.

Asimismo, se conoce que la mencionada Dirección no cuenta con una base datos informáticos sobre las y los efectivos policiales con discapacidad, ni respecto a los cargos que van desempeñando en la Policía Boliviana o si los mismos fueron jubilados, tampoco cuenta con otra información relacionada con las circunstancias de la situación laboral de dichos policías.

Es más, el personal de la Dirección Nacional de Personal y la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, no está sensibilizado con la temática de discapacidad, hasta extremos de que están empleando en documentos administrativos la terminología inadecuada de personas con capacidades diferentes o especiales para referirse a las y los policías con discapacidad.

Por otra parte, se conoce que la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, compuesta por profesionales médicos, psicólogos, trabajadores sociales y otros, no están realizando seguimiento a los servicios de atención, tratamiento en salud, terapias y rehabilitación que reciben las y los efectivos policiales con discapacidad, dejando a los

mismos, en una suerte de atenciones que le pudiera brindar el establecimiento de salud a la cual se encuentran afiliadas.

Por ejemplo, el Departamento Nacional de Psicología de la Dirección de Salud de la Policía Boliviana no cuenta con programas ni brinda terapias psicológicas a servidores policiales con discapacidad; la Caja Nacional de Salud como entidad en la que están asegurados, ofrece servicios de apoyo psicológico solo durante la internación, aspecto tan necesario para una o un efectivo policial que adquiere o genera discapacidad, u otros servicios indispensables para su rehabilitación integral que se les debería otorgar para permitir que prosigan desarrollando funciones operativas y otras propias para las cuales se formaron.

Los aspectos mencionados develan deficiencias y omisiones de la Policía Boliviana que estarían afectando el ejercicio efectivo de los derechos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para las y los policías que generaron algún tipo y grado de discapacidad.

### **Pregunta de investigación**

¿En qué medida ejercieron sus derechos humanos a la salud y al trabajo las y los policías en condición de discapacidad que fue generada en el cumplimiento de sus funciones en la Policía Boliviana dentro del periodo 2017- 2023, bajo los parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas?

### **Objeto de estudio**

El objeto de estudio de la presente investigación es: El ejercicio de los derechos a la salud y trabajo de policías con discapacidad en la Policía Boliviana durante el periodo 2017 al 2023.

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

El objetivo general de la investigación fue:

Analizar la situación y el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los policías en condición de discapacidad que fue generada en cumplimiento de sus funciones en la Policía Boliviana, en el periodo 2017 al 2023, bajo los parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

#### **Objetivos Específicos**

Los objetivos específicos fueron:

1. Describir los fundamentos teóricos sobre los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los servidores policiales en condición de discapacidad, bajo los parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
2. Realizar un diagnóstico sobre la situación y el ejercicio de los derechos a la salud y al trabajo de las y los servidores policiales en condición de discapacidad que fue generada en el cumplimiento de sus funciones, en el periodo 2017 al 2023 en la Policía Boliviana, bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
3. Plantear una propuesta de Reglamento interno para la Policía Boliviana con el objeto que promover y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los policías en condición de discapacidad que fue generada en el cumplimiento de sus funciones, bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

#### **Idea a defender**

El analizar la situación y el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los policías en condición de discapacidad generada en el cumplimiento de sus funciones, en el periodo 2017 al 2023, bajo los parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, permitirá evidenciar que en la Policía Boliviana no se han implementado medidas integrales para el goce efectivo de estos derechos, por lo que, es necesario plantear una propuesta normativa institucional.

#### **Justificación**

En el marco de los aspectos señalados en la situación problemática, se deduce que existen servidores policiales que en el cumplimiento de sus funciones adquirieron deficiencias funcionales de largo plazo o permanentes generantes de discapacidad, lo que conlleva para la Policía Boliviana la obligación de resguardar esencialmente sus derechos a la salud y trabajo bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables.

Sin embargo, debido a la amplia experiencia laboral de la investigadora sobre la dinámica de la institución policial de Bolivia, se conoce que las y los policías que adquieren algún tipo y grado de discapacidad, sobre todo en los grados subalternos, son reasignados a cargos de áreas administrativas que no involucran mucho esfuerzo o a cargos relacionados con cocina o limpieza.

Asimismo, existen evidencias suficientes en la actualidad que permiten advertir que el personal con discapacidad, no está recibiendo una adecuada atención en salud y rehabilitación integral. Sumado a ello, no se les brinda condiciones de accesibilidad física, comunicacional y ajustes razonables que sean necesarias para el cumplimiento efectivo de sus funciones en la Policía Boliviana.

Estas circunstancias, denotan que los derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables no estarían siendo resguardados por la Policía Boliviana, además que advierten situaciones denigrantes para el efectivo policial con discapacidad que fue formado para cumplir funciones operativas y propias de la fuerza del orden, y que lamentablemente dada su condición de discapacidad, estarían siendo reasignadas a cumplir cargos administrativos, de cocina o limpieza, sin tener en cuenta sus potencialidades vigentes para la función policial operativa.

De ahí, la importancia de conocer y analizar la situación en la que encuentra el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables de las y los policías que durante el cumplimiento de sus funciones generaron una discapacidad, así como las medidas institucionales que la Policía Boliviana adopta para proteger, promover y efectivizar estos derechos de acuerdo a los mandatos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

Esta investigación gozará de *relevancia social* porque abordará sobre el disfrute efectivo de los derechos humanos mencionados de las y los policías que generaron discapacidad durante el cumplimiento de sus funciones. Constituirá además un *tema novedoso* porque en Bolivia no existe una investigación o estudio que haya abordado específicamente esta temática.

Asimismo, la investigación ofrecerá un aporte teórico sobre las medidas que la Policía Boliviana debe adoptar para promover y garantizar el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables de las y los policías con discapacidad bajo paraguas del modelo social de discapacidad y los mandatos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

## **Diseño Metodológico**

### **Enfoque de investigación**

El enfoque de la investigación será cuali-cuantitativo o mixto. Hernández-Sampieri y Mendoza (2008) al respecto señala:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y

cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

En virtud del enfoque mixto, en la investigación se obtuvo datos estadísticos sobre la cantidad de servidores policiales con discapacidad en Bolivia, desagregado por género, tipo de discapacidad, grupo etario, repartición en la prestan funciones, entre otros; además, se recolectó información cualitativa sobre el ejercicio de sus derechos humanos a la salud y al trabajo con la transversal de condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que deben aplicarse en los mismos para su goce efectivo.

Para ello, la investigación se sujetó al enfoque basado en los derechos humanos de las personas con discapacidad y el modelo social de la discapacidad plasmados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

### **Tipo de investigación**

El presente trabajo de investigación, por su nivel de profundidad es de tipo descriptivo - propositivo, porque describe la situación del ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo de policías con discapacidad bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables en la Policía boliviana y plantea una propuesta normativa institucional que promueva y asegure el goce efectivo de estos derechos.

### **Métodos de investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicaron los siguientes métodos teóricos:

El **método de análisis**, es un procedimiento teórico mediante el cual un todo complejo se descompone en sus diversas partes y cualidades (Ramírez, 2010, pág. 43), será aplicado principalmente para desarrollar análisis el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables de las y los policías con discapacidad. Este método fue asumido porque la problemática a investigar demandó un alto conocimiento de la temática abordada.

El **método de síntesis**, según Ramírez (2010):

Es un procedimiento que permite mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas y posibilita descubrir las relaciones esenciales y características generales entre ellas. La síntesis se produce sobre la base de los resultados obtenidos previamente en el análisis. Posibilita la sistematización del conocimiento. (pág. 43)

Este método fue empleado para realizar las conclusiones de la investigación. Fue asumido para realizar la sistematización de las diferentes unidades de análisis.

El **método de análisis documental**, según Ramirez (2010):

Es un proceso que consiste en seleccionar referentes teóricos relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información en él contenida. Este método permite recabar el fundamento teórico de la investigación y construir la base teórica de la misma. Cubre técnicas de bibliotecas como catalogación, indización, clasificación y resumen de fundamentos, teorías, principios, conceptos. (...) (pág. 45)

Este método fue empleado para la revisión y recopilación de los mandatos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas con relación a los derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables, además de la teoría relacionada con el actual modelo de la discapacidad y otros documentos concernientes al objeto de investigación. Se asumió porque se requería una recopilación y análisis documental para la construcción del marco teórico y la discusión.

### **Técnicas de investigación**

Las **técnicas** empleadas para la investigación fueron las siguientes:

**Entrevista**, es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo. (Ramírez, 2010, pág. 67). Se aplicó entrevista individual a autoridades y/o personal responsable de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, Dirección Nacional de Personal, Dirección Nacional Administrativa y Dirección Nacional de Derechos Humanos.

**Relatos de vida**, técnica compleja que permite recoger textos orales a partir de conversatorios profundos y densos, disponen de una metodología particular para recoger información bajo consentimiento informado de los participantes. (Ramírez, 2010, pág. 74). Fue aplicado a un total de doce (12) servidoras y/o servidores policiales, que tienen discapacidad y prestan funciones en la Policía Boliviana en el periodo 2017 al 2023.

**Análisis de contenido**. Según Ramirez (2010) es:

(...) técnica que permite recoger información oral o escrita, donde se efectúa un análisis de las unidades de sentido del discurso de los sujetos de estudio. En caso de textos escritos se pueden analizar unidades de análisis provenientes de documentos, memorias, registros, diarios, informes u otros textos escritos que sean de interés del investigador. (p. 74).

Esta técnica fue empleada para solicitar información escrita a la Dirección Nacional de Personal, Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social y Dirección Nacional Administrativa sobre las y los policías que se encontraban en condición de discapacidad producto del cumplimiento de sus funciones en la Policía Bolivia de las gestiones 2017 al 2023 y respecto a las medidas que adoptó para promover y garantizar el ejercicio de sus derechos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables.

### Instrumentos

Teniendo en cuenta las técnicas de investigación, los instrumentos que se refieren a los recursos auxiliares de las técnicas y de algunos métodos como el análisis documental y la observación, que permiten que el investigador disponga de herramientas para el acopio y colecta de datos (Ramírez, I, 2010, pág. 75), se emplearon los siguientes instrumentos:

1. Guía de entrevista individual.
2. Guía de relevamiento de relatos de vida.
3. Solicitud de información escrita.

Los instrumentos aplicados en la investigación se encuentran insertos en los anexos del presente trabajo de investigación.

### Operacionalización de variables y categoría

En la operacionalización de variables se tomaron en cuenta las siguientes:

**Tabla 2.**  
*Operacionalización de Variables*

| MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES  |  |                           |   |   |   |
|--|--|---------------------------|---|---|---|
| <b>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:</b> ¿En qué medida ejercieron sus derechos humanos a la salud y al trabajo las y los policías en condición de discapacidad producto del cumplimiento de sus funciones en la Policía Boliviana, en el periodo 2017 al 2023, bajo los parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas? |  |                           |   |   |   |
| <b>OBJETIVO GENERAL:</b> Examinar el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los policías en condición de discapacidad producto del cumplimiento de sus funciones en la Policía Boliviana, en el periodo 2017 al 2023, bajo los parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.        |  |                           |   |   |   |
| VARIABLE   | DEFINICIÓN   | DIMENSIONES<br>CATEGORÍAS | INDICADOR                                 | INSTRUMENTOS                            | PREGUNTAS                                       |
| <b>EJERCICIO DE DERECHOS HUMANOS</b>   | Uso, valimiento o empleo de las facultades que las | Derecho a la salud        | - Disponibilidad<br>.<br>- Accesibilidad. | Guía de relevamiento de relatos de vida | ¿Qué servicios de salud recibió cuando adquirió |

|                               |  |  |                                |  |  |
|-------------------------------|--|--|--------------------------------|--|--|
| <b>(Variable Dependiente)</b> | personas tienen por su calidad de seres humanos, sobre sus diferentes ámbitos de vida, derechos y libertades fundamentales. (Guillermo Cabanellas de Torres) |  | - Aceptabilidad.<br>- Calidad. |  | discapacidad y de qué instancias?<br>¿Recibió servicio psicológico?<br>De ser así, de qué forma, en qué momentos y cuáles fueron las instancias que le brindaron el servicio.<br>¿Recibió servicios de rehabilitación ? De ser así de qué forma y en qué instancias.<br>¿Los servicios de salud y/o rehabilitación que recibió fue accesible o tuvo dificultades para acceder al mismo?<br>¿Considera usted que fue suficiente los servicios de salud y rehabilitación que le brindaron cuando adquirió discapacidad ? De ser insuficiente ¿qué medidas se deberían asumir?<br>¿Cómo califica el servicio de |
|-------------------------------|--|--|--------------------------------|--|--|

|  |  |                    |   |   |   |
|--|--|--------------------|---|---|---|
|  |  |                    |   |   | <p>salud y/o rehabilitación que el ente gestor de la Policía Boliviana le otorgó?</p> <p>¿La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social de la Policía Boliviana a través de su personal respectivo, realizó algún apoyo y seguimiento a la atención que su persona recibía por haber adquirido discapacidad ? De ser así ¿qué acciones?</p> |
|  |  | Derecho al trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidad .</li> <li>- Accesibilidad.</li> <li>- Aceptabilidad y calidad</li> </ul> | Guía de relevamiento de relatos de vida | <p>¿Qué funciones laborales desempeña?</p> <p>¿Recibió algún tipo de apoyo de la Policía Boliviana en su puesto de trabajo cuando adquirió discapacidad ?</p> <p>¿Usted fue removido de su cargo cuando adquirió discapacidad ?</p>   |

|  |   |             |  |   |   |
|--|---|-------------|--|---|---|
|  |   |             |  |   | ¿Cuál fue el criterio de la Dirección Nacional de Personal para la asignación de su destino y cargo?<br>¿Qué medidas adoptó la Policía Boliviana para el desempeño de sus funciones cuando adquirió discapacidad? |
| <b>DISCAPACIDAD (Variable independiente)</b> | Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.<br>(Inciso e. del preámbulo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) | Deficiencia | - Tipos de discapacidad<br>- Grados de discapacidad                | Guía para relevamiento de relatos de vida | ¿En qué circunstancias adquirió su discapacidad?<br>¿Qué tipo de discapacidad tiene?<br>¿Qué grado de discapacidad tiene?   |
|  |   | Barreras    | - Físicas.<br>- Comunicacional<br>- Actitudinales.<br>- Políticas. | Guía para relevamiento de relatos de vida | ¿Existe la necesidad de que se implementen medidas para mejorar las condiciones de accesibilidad y aplicación de ajustes razonables para el ejercicio efectivo de sus derechos a la salud y trabajo?              |

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  | <p>¿Usted enfrentó situaciones que considere barreras actitudinales cuándo requirió servicios de salud y en su desempeño de funciones laborales?</p> <p>¿Existe alguna repartición de la Policía Boliviana que realice seguimiento y apoyo para la otorgación de condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para policías con discapacidad ?</p> <p>¿Conoce alguna normativa específica que establezca políticas inclusivas en la Policía boliviana que le aseguren la prestación de servicios de salud y desempeño de sus funciones laborales</p> |
|--|--|--|--|--|---|

|  |  |  |  |                                      |   |
|--|--|--|--|--------------------------------------|---|
|  |  |  |  |                                      | <p>como policía con discapacidad ?</p> <p>¿Debería existir una normativa específica que establezca políticas institucionales para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la salud y trabajo de policías con discapacidad bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables en la Policía boliviana?</p> |
|  |  |  |  | <p>Guía de entrevista individual</p> | <p>¿Cuáles son los documentos normativos internos para la prestación de servicios de salud integral a policías que adquieren discapacidad y para el cumplimiento de sus funciones en la Policía Boliviana?</p> <p>¿Qué servicios de salud integral se otorga a las y los</p>  |

|  |  |  |  |                                    |   |
|--|--|--|--|------------------------------------|---|
|  |  |  |  |                                    | <p>policías que adquieren discapacidad en el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>¿Cuáles son las medidas institucionales de la Policía Boliviana para garantizar el cumplimiento de funciones laborales de policías que adquieren discapacidad?</p> <p>¿Cuándo un policía adquiere discapacidad es removido de su cargo? De ser así qué criterios que se aplican para la asignación de nuevo cargo y destino.</p> <p>¿Considera usted que las y los policías con discapacidad deberían continuar prestando servicios laborales en la Policía Boliviana?</p> |
|  |  |  |  | <p>Guía de revisión Documental</p> | <p>Medidas que se adoptan cuando se reporta o registra</p>  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | <p>policías que sufren daño a su integridad física y/o adquiere discapacidad en el cumplimiento de sus funciones. Medidas adoptadas para el seguimiento y apoyo a la prestación de servicios de salud y desempeño laboral de policías con algún tipo o grado de discapacidad. Medidas adoptadas para que las infraestructuras de la Policía Boliviana tengan diseño universal y/o reúnan condiciones de accesibilidad para policías con discapacidad. Condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que se aplican en la Policía boliviana para asegurar el ejercicio del derecho a la</p> |
|--|--|--|--|--|--|

|  |  |                         |   |   |   |
|--|--|-------------------------|---|---|---|
|  |  |                         |   |   | salud y trabajo de policías que adquieren discapacidad.   |
|  |  | Igualdad de condiciones | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accesibilidad.</li> <li>-Ajustes razonables.</li> <li>- Acceso a medidas afirmativas.</li> </ul> | Guía para relevamiento de relatos de vida | <p>¿Usted cuenta con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables en la Policía boliviana para cumplir sus funciones laborales y acceder a servicios de salud que requiere?</p> <p>¿Existe alguna repartición o personal de la Policía Boliviana que realiza seguimiento o apoyo para que su persona cumpla sus funciones con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables y acceda a servicios de salud integral?</p> <p>¿Usted considera que puede ejercer su derecho humano al trabajo en la Policía Boliviana sin</p> |

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  | <p>ningún tipo de restricción?</p> <p>¿Usted considera que su derecho a la salud como policía con discapacidad está siendo plenamente ejercido?</p> <p>¿Qué medidas considera usted que la Policía Boliviana debería asumir para mejorar las condiciones de accesibilidad y ajustes razonables en los servicios de salud y puesto laborales de policías con discapacidad ?</p> <p>¿Desea agregar información sobre las condiciones que la Policía Boliviana debería garantizar para el efectivo ejercicio del derecho a la salud y trabajo de policías con discapacidad ?</p> |
|--|--|--|--|--|---|

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | <p>Guía para relevamiento de relatos de vida</p> | <p>¿Existen condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para que acceda a servicios de salud integral de acuerdo a su tipo y grado de discapacidad ?</p> <p>¿Existen condiciones de accesibilidad en su puesto laboral que facilite el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>¿Usted requiere ajustes razonables para el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>¿Desde que adquirió discapacidad, la institución policial le otorgó condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para que acceda a servicios de salud integral y el cumplimiento de sus</p> |
|--|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  | <p>funciones laborales?<br/>¿Existe alguna repartición o personal de la Policía Boliviana que realiza seguimiento o apoyo para que su persona tenga condiciones de accesibilidad y ajustes razonable en su puesto laboral y en el acceso a servicios de salud integral según su discapacidad ?<br/>¿Usted considera que está ejerciendo su derecho humano al trabajo en la Policía Boliviana sin ningún tipo de restricción por su discapacidad ?<br/>¿Usted considera que su derecho a la salud como policía con discapacidad está siendo plenamente ejercido?<br/>¿La Policía Boliviana</p> |
|--|--|--|--|--|---|

|  |  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  |  | <p>debería emitir medidas para mejorar las condiciones de accesibilidad y aplicación de ajustes razonables para el ejercicio de sus derechos a la salud y trabajo?</p> <p>¿Debería existir una normativa específica en la Policía boliviana que adopte medidas institucionales para el ejercicio efectivo de su derecho a la salud y trabajo como policía con discapacidad?</p> |
|--|--|--|--|--|---|

Nota: Elaboración propia

### **Descripción del procedimiento.**

Los pasos metodológicos que se siguieron para alcanzar los tres objetivos planteados en el trabajo de investigación, fueron los siguientes:

**OBJETIVO 1. Describir los fundamentos teóricos sobre los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los servidores policiales en condición de discapacidad, bajo los parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.**

Para identificar los fundamentos teóricos referidos, se realizó una revisión y análisis de documentos relacionados con los derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables de las y los policías con discapacidad enmarcado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de

Naciones Unidas y demás normativa que concordante con dicha Convención. Es decir, se aplicó técnica cualitativa.

Asimismo, se realizó un revisión y análisis de documentos relacionados con la función policial y el informe escrito que se recabó de la Policía Boliviana relacionado con los derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables de las y los servidores policiales en condición de discapacidad producto del cumplimiento de sus funciones en la Policía Bolivia. Fue recabado mediante solicitud de información escrita.

**OBJETIVO 2. Realizar un diagnóstico sobre la situación y el ejercicio de los derechos a la salud y al trabajo de las y los servidores policiales en condición de discapacidad generado en el cumplimiento de sus funciones, en el periodo 2017 al 2023 en la Policía Boliviana, bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.**

Se realizaron entrevistas a autoridades y/o responsables de la Dirección Nacional de Personal, Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social y Dirección Nacional Administrativa, con relación a la protección de los derechos humanos a la salud y la trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables de las servidoras y servidores policiales en condición de discapacidad. Al efecto se aplicó guías de entrevistas respectivas.

Asimismo, se realizó recolección de relatos de vida de policías con discapacidad, con la finalidad de obtener información acerca de las funciones que desempeñan, tipo de trabajo asignado entre las gestiones 2017 al 2023, requerimientos según su tipo y grado de discapacidad y si sus derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables están siendo efectivizados en la Policía Boliviana. Para ello se aplicó guía de relatos de vida.

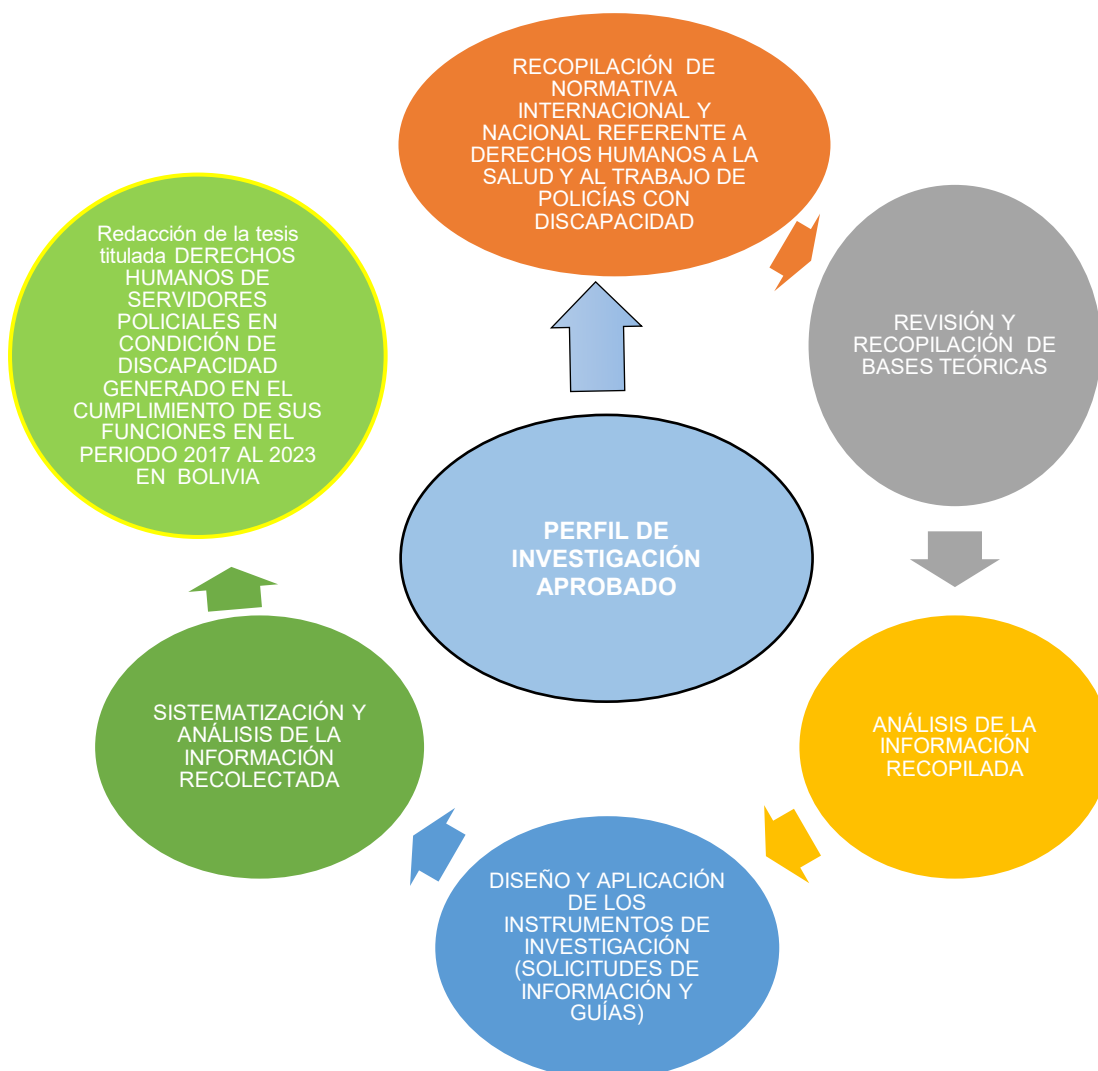
De igual forma, se aplicó solicitud de información escrita para conocer las condiciones en las que desempeñan sus funciones las servidoras y servidores policiales en condición de discapacidad y las medidas adoptadas por la Policía Boliviana para resguardar sus derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables conforme mandatos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

**OBJETIVO 3. Proponer un Reglamento interno para la Policía Boliviana con el objeto que promover y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los policías en condición de discapacidad generado en el cumplimiento de sus funciones, bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.**

Para el logro de este objetivo, se identificó las deficiencias u omisiones existentes en los Departamentos de Movimiento de Personal, Bienestar Social y otras de la Policía Boliviana que dificultan o menoscaban el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables de las y los policías con discapacidad, además de las competencias, atribuciones y obligaciones que tienen la entidad policial para efectivizar estos derechos humanos.

En ese sentido, en el marco de este objetivo, se propone un Reglamento Interno para la Policía Boliviana con la finalidad de promover y asegurar el goce efectivo de los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los policías con discapacidad, con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables correspondientes.

### Itinerario metodológico



## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL**

### **1.1 Breve antecedente histórico de los derechos humanos y la discapacidad**

Los derechos humanos son producto de la historia de la humanidad. Su evolución se encuentra relacionada con las luchas constantes por acceder a niveles de vida y convivencia basados en el principio del respeto a la dignidad humana. (Lara, 1993 citado en Bernal, 2015, pág. 25)

El preámbulo de la Declaración Universal parte de la idea de que los derechos humanos tienen su raíz en la dignidad y el valor de la persona humana. Tiene como fundamentos de la libertad, la justicia y la paz para el reconocimiento de la dignidad inherente a la persona y la igualdad de toda persona.

Este instrumento en el Artículo 1 consagra que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derecho. Por su parte el Artículo 2 establece que toda la gama de derechos que reconoce, deberá ser reconocido a toda persona independientemente del país o territorio del que provenga y sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, De ahí que la discapacidad no es una condición que permita la denegación de derechos humanos.

Sin embargo, las personas con discapacidad en la antigüedad fueron restringidos en varios de sus derechos humanos, incluyendo el derecho a la vida, toda vez que en dicha época se hablaba de un modelo de prescindencia en el que la causa de la discapacidad tenía origen religioso, se consideraba que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, sin nada que aportar a la comunidad, incluso se dieron prácticas eugenésicas porque suponían que era inconveniente el crecimiento y desarrollo de niños y niñas con discapacidad. (Seoane, 2011 citado en Hernández, 2015)

En la Edad Media disminuyen estas medidas drásticas, pero aumentan la exposición y el abandono de niños, así como los asilos, reformatorios y manicomios (sic). Esta primitiva institucionalización, acompañada del auge de la medicalización, era característica de una segunda fase, que comienza a finales del siglo XIX, y es la fase de reclusión, o de la persona con discapacidad como animal doméstico; esta persona deja de ser excluida del mundo humano y adquiere la categoría de ser humano, pero enfermo (Ibidem)

En la década de los setenta del siglo XX se alcanza la tercera y última fase de integración y normalización (sic), en la que la persona con discapacidad se considera, al fin, un ser humano. En ese sentido, a nivel internacional, comienza a desarrollarse y aprobar instrumentos jurídicos que reconocen a las personas con discapacidad como titulares de derechos, en 1971 se adopta la “Declaración de los Derechos del Retrasado Mental” (sic)

(ONU, 1971). En 1975 se proclama la Declaración de los Derechos de los Impedidos (sic) (ONU, 1975), con la finalidad de promover en la sociedad una mayor inclusión y participación de las personas con discapacidad en la vida social.

Finalmente, el año 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, con la cual consagra la totalidad de los derechos humanos que en diferentes épocas les fueron denegados a las personas con discapacidad. Además, esta Convención cambia el paradigma de la discapacidad, situando la cuestión de la discapacidad no en la persona, sino en el entorno que lo rodea, debido a que la discapacidad se da al momento de enfrentar barreras para la inclusión en la vida en comunidad.

## **1.2 Marco conceptual**

El marco conceptual del presente trabajo de investigación, de acuerdo al objetivo general, contempla los derechos humanos, la discapacidad y la institución policial del Estado Plurinacional de Bolivia.

### **1.2.1 Derechos Humanos**

#### **1.2.1.1 Concepto.**

El profesor Eusebio Fernández, señala que “Los derechos humanos son derechos que tiene toda persona en virtud de su dignidad humana” (Unión Interpalamentaria y Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2016, pág. 19).

Los derechos humanos son derechos inherentes a todas las personas. Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de estos derechos. (Sagastume, 1991, pág. 12)

De los aspectos mencionados podemos colegir que los derechos humanos son facultades que toda persona tiene por su calidad de ser humano, prerrogativas que tiene sobre sus diferentes ámbitos de vida y sus libertades fundamentales. Los derechos humanos al ser inherentes a todo ser humano, se afirma que no existe persona sin derechos humanos.

Los derechos humanos son múltiples porque atañen a todos los aspectos de la vida. Su ejercicio permite a hombres y mujeres conformar y determinar su propia vida en condiciones de libertad, igualdad y respeto a la dignidad humana. Los derechos humanos comprenden no sólo derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, sino también los derechos colectivos de los pueblos. (Unión Interpalamentaria y Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2016, pág. 20)

Los derechos humanos son universales, inalienables, indivisibles e interdependientes y progresivos. El reconocimiento de los derechos humanos concede facultades a sus titulares de derechos (personas) y obligaciones a los Estados (titulares de deberes). Estas obligaciones, principalmente son: El deber de respetar, proteger y cumplir.

## **1.2.2 Discapacidad**

### **1.2.2.1 Modelo social de la discapacidad**

Este modelo concibe que la discapacidad es un asunto social, por la interacción de las barreras de la sociedad (barreras físicas, comunicacionales y actitudinales, principalmente). Este modelo ya no centra la discapacidad en la persona, ya no considera que la persona deba ser “curada” como ocurría en el “modelo médico de la discapacidad”<sup>1</sup>.

El modelo social concibe a las barreras del entorno como la causa de discapacidad, pretende que la adecuación se centre en las barreras para superarlas y posibilitar la inclusión de las personas con discapacidad.

Este modelo, de manera expresa fue plasmado en el Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, que textualmente señala:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El modelo social de la discapacidad fue asumido por el Estado boliviano mediante Ley N° 4024 de 15 de abril de 2009 que ratifica la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, a su vez con la Ley General para Personas con Discapacidad N° 223 de 2 de marzo de 2012 que en el Artículo 5 inciso a) establece la definición de la discapacidad como “resultado de la interacción de la persona, con deficiencias de función físicas, psíquicas, intelectuales y/o sensoriales a largo plazo o permanentes, con diversas barreras físicas, psicológicas, sociales, culturales y comunicacionales.”

---

<sup>1</sup> Constructo social que concibió a la persona con discapacidad como una persona que requería atención médica y una rehabilitación para su “normalización”, porque consideraba que la discapacidad emergía de una enfermedad, trastorno u otros problemas de salud, por lo que debía permanecer en centros de salud y/o rehabilitación hasta su plena “normalización”, para su reciente integración al medio social. Su aporte a la sociedad dependerá desde este modelo, del grado de rehabilitación que pueda obtener, dependerá de la normalidad que pueda revestir su situación en comparación con los demás

## Tipos y grados de discapacidad

La Ley N° 223 General para Personas con Discapacidad de 2 de marzo de 2012, reconoce seis (6) tipos de discapacidad:

- **Personas con Discapacidad Física – Motora.** Son las personas con deficiencias anatómicas y neuromúsculofuncionales causantes de limitaciones en el movimiento.
- **Personas con Discapacidad Visual.** Son las personas con deficiencias anatómicas y/o funcionales, causantes de ceguera y baja visión.
- **Personas con Discapacidad Auditiva.** Son las personas con pérdida y/o limitación auditiva en menor o mayor grado. A través del sentido de la visión, estructura su experiencia e integración con el medio. Se enfrenta cotidianamente con barreras de comunicación que impiden en cierta medida su acceso y participación en la sociedad en igualdad de condiciones que sus pares oyentes.
- **Personas con Discapacidad Intelectual.** Son las personas caracterizadas por deficiencias anatómicas y/o funcionales del sistema nervioso central, que ocasionan limitaciones significativas tanto en el funcionamiento de la inteligencia, el desarrollo psicológico evolutivo como en la conducta adaptativa.
- **Personas con Discapacidad Mental o Psíquica.** Son personas que debido a causas biológicas, psicodinámicas o ambientales son afectadas por alteraciones de los procesos cognitivos, lógicos, volitivos, afectivos o psicosociales que se traducen en trastornos del razonamiento, de la personalidad, del comportamiento, del juicio y comprensión de la realidad, que les dificultan adaptarse a ella y a sus particulares condiciones de vida, además de impedirles el desarrollo armónico de relaciones familiares, laborales y sociales, sin tener conciencia de la enfermedad psíquica.
- **Personas con Discapacidad Múltiple.** Son aquellas que tiene múltiples deficiencias sean éstas de carácter físico, visual, auditivo, intelectual o psíquica. (Art. 5)

En cuanto a grados de discapacidad, la Ley General para Personas con Discapacidad, reconoce cuatro (4) grados:

- **Discapacidad leve.** Es calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas existentes que justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica de las mismas.
- **Discapacidad moderada.** Es la calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado.

- **Discapacidad grave.** Es la calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, pudiendo estar afectada alguna de las actividades de autocuidado, requiriendo asistencia de otra persona para algunas actividades.
- **Discapacidad muy grave.** Es la calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria y requiere asistencia permanente de otra persona. (Art. 5)

Los grados de discapacidad se diferencian esencialmente de la necesidad de apoyo que requieren las personas con discapacidad para el desarrollo de sus actividades de la vida diaria que comprenden aquellas que son comunes a todas las personas, estas son: Autocuidado (vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal), comunicación, actividad física, actividad sensorial, funciones manuales, transporte, función sexual, sueño, actividades sociales y de ocio. (Ley N° 223, 2012, Art. 5)

### **1.2.3 Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad**

En el marco del objetivo y alcance del presente trabajo de investigación, es necesario abordar los derechos humanos de las y los policías con discapacidad relacionados con el derecho a la salud y al trabajo bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

#### **1.2.3.1 Derecho a la salud**

La salud es mucho más que ausencia de enfermedad o tener acceso a la atención médica; es un derecho fundamental que toca todos los aspectos de la vida y por eso es tan importante entender la salud del modo más amplio posible. La Organización Mundial de la Salud estableció como definición de salud el “estado de completo bienestar físico, mental y social”. (Prosalus y Cruz Roja Española, 2014, pág. 10)

A esta definición de salud se han ido incorporando otras dimensiones, como la capacidad de funcionar o la salud como un fenómeno continuo y dinámico a lo largo del tiempo, hasta llegar a instaurarse la idea de que la salud es un fenómeno multidimensional. Así se constata que la noción de salud ha ido evolucionando a lo largo de la historia desde un enfoque médico-biológico hasta un concepto global e integral que incorpora el paradigma socio-ecológico (Frutos & Royo, 2006 citado en Prosalus y Cruz Roja Española, 2014, pág. 10)

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, mediante la Observación General N.º 14 sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, refiere:

El derecho a la salud no debe entenderse como un derecho a estar sano. El derecho a la salud entraña libertades y derechos. Entre las libertades figura el derecho a controlar su salud y su cuerpo, con inclusión de la libertad sexual y genésica, y el derecho a no padecer injerencias, como el derecho a no ser sometido a torturas ni a tratamientos y experimentos médicos no consensuales. En cambio, entre los derechos figura el relativo a un sistema de protección de la salud que brinde a las personas oportunidades iguales para disfrutar del más alto nivel posible de salud. (Párr. 8)

Asimismo, el referido Comité, conforme el numeral 1 del artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, interpreta el derecho a la salud como:

Un derecho inclusivo que no sólo abarca la atención de salud oportuna y apropiada sino también los principales factores determinantes de la salud, como el acceso al agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, el suministro adecuado de alimentos sanos, una nutrición adecuada, una vivienda adecuada, condiciones sanas en el trabajo y el medio ambiente, y acceso a la educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud, incluida la salud sexual y reproductiva.

En ese sentido, el mencionado Comité señala que el derecho a la salud en todas sus formas y a todos los niveles abarca los siguientes elementos esenciales e interrelacionados, cuya aplicación dependerá de las condiciones preexistentes en un determinado Estado:

- a) Disponibilidad
- b) Accesibilidad (No discriminación, Accesibilidad física, Accesibilidad económica o asequibilidad y Acceso a la información)
- c) Aceptabilidad
- d) Calidad

Este derecho se encuentra reconocido en el Artículo 25 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Incluye la rehabilitación, conforme el Artículo 26 de la misma Convención que establece que el Estado debe adoptar medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia y capacidad física y mental.

Según la Organización Panamericana de la Salud, la rehabilitación se define como “un conjunto de intervenciones encaminadas a optimizar el funcionamiento y reducir la discapacidad en personas con afecciones de salud en la interacción con su entorno”. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

### **1.2.3.2 Derecho al trabajo**

El derecho a trabajar comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. (ONU, 1966, Art. 6). Al respecto el Comité sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación general N.º 18 sobre el derecho al trabajo, refiere que es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo.

La mencionada Observación General en el Párrafo 12 respecto al ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles supone la existencia de elementos interdependientes y esenciales, cuya aplicación depende de las condiciones existentes en cada Estado Parte:

- a) **Disponibilidad.** Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.
- b) **Accesibilidad.** El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes: La accesibilidad reviste tres dimensiones:
  - i. (...) proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (...), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible.
  - ii. La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la Observación general N° 5 sobre las personas con discapacidad.
  - iii. La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional;
- c) **Aceptabilidad y calidad.** La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y

favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

Este derecho para las personas con discapacidad se encuentra consagrado en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas

#### **1.2.4 Condiciones de accesibilidad y ajustes razonables**

Es importante, tener en cuenta que los derechos humanos de las personas con discapacidad, incluidos a la salud y al trabajo, podrán ser ejercidos efectivamente siempre que existan condiciones de accesibilidad y ajustes razonables pertinentes. A tal efecto, corresponde señalar su naturaleza y alcances:

La **Accesibilidad** se encuentra establecida en el Artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, que instituye que a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes deben adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. A su vez, la accesibilidad constituye un principio de acuerdo al Artículo 3.f) de la misma Convención.

Por su parte, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas en la Observación General N° 2, Párrafo 1 señaló que la accesibilidad es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones. Sin acceso al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, las personas con discapacidad no tendrían iguales oportunidades de participar en sus respectivas sociedades.

Los **ajustes razonables** de acuerdo al Artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, por “ajustes razonables” se entienden las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Por su parte, el Artículo 5, Párrafo 3 de la misma Convención establece que a fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Observación General 2 (2014), en el Párrafo 26 señala que la obligación de realizar ajustes razonables es una obligación *ex nunc*, lo que significa que estos son exigibles desde el momento en que una persona con una deficiencia los necesita en una determinada situación, por ejemplo, el lugar de trabajo o la escuela, para disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones en un contexto particular.

En este caso, el mismo Comité señala que las normas de accesibilidad pueden servir de indicador, pero no pueden considerarse obligatorias. Los ajustes razonables pueden utilizarse como medio para garantizar la accesibilidad a una persona con una discapacidad en una situación particular. Con la introducción de ajustes razonables se pretende hacer justicia individual en el sentido de garantizar la no discriminación o la igualdad, teniendo en cuenta la dignidad, la autonomía y las elecciones de la persona. Por lo tanto, una persona con una deficiencia rara puede solicitar ajustes que no estén comprendidos en el alcance de ninguna norma de accesibilidad.

### **1.2.5 Servidor público policial en situación de discapacidad**

En el Estado boliviano, a la persona que ejerce una función pública se le denomina servidora o servidor público. Se puede señalar que servidora o servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público. (Ley N° 2027, 1999, Art. 4)

Por su parte, el Artículo 233 de la Constitución Política del Estado, señala que son servidoras y servidores públicos las personas que desempeñan funciones públicas, y que las servidoras y los servidores públicos forman parte de la carrera administrativa, excepto aquellas personas que desempeñen cargos electivos, las designadas y los designados, y quienes ejerzan funciones de libre nombramiento.

En ese marco, las y los servidores públicos policiales son servidores públicos de carrera de la Policía Boliviana que se rigen bajo un solo mando y Escalafón único.

Para fines de la presente investigación y tomando en cuenta las diferentes definiciones sobre función pública y la discapacidad desde el modelo social, debemos comprender que se denomina servidores públicos policiales en condición de discapacidad generado en el cumplimiento de sus funciones, al personal policial que durante el

cumplimiento de acciones o actividades propias de la Policía Boliviana haya adquirido una deficiencia física-motora, auditiva, visual, intelectual o mental que al interactuar con diversas barreras del entorno y la actitud, les impide participar y/o cumplir algunas funciones policiales en condiciones de igualdad con el resto del personal.

### **1.3 Marco Contextual y/o Marco Jurídico**

#### **1.3.1 Policía Boliviana**

La Policía Boliviana, fue creada el 24 de junio de 1826, a través de la Ley Reglamentaria de la Policía firmada por el Mcal. Antonio José de Sucre, consolidada como institución el 6 noviembre 1826 con la primera Constitución Política del Estado, tiene la misión específica de la defensa de la sociedad, la conservación del orden público, y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio boliviano. Ejerce la función policial de manera integral, indivisible y bajo mando único, en conformidad con la Ley Orgánica de la Policía Boliviana y las demás leyes del Estado. (C.P.E., 2009, Art. 251.I)

Asimismo, se puede señalar que la Policía Boliviana es una institución fundamental del Estado que cumple funciones de carácter público, esencialmente preventivas y de auxilio, fundada en los valores sociales de seguridad, paz, justicia y preservación del ordenamiento jurídico que, en forma regular y continua, asegura el normal desenvolvimiento de todas las actividades de la sociedad. (Ley N° 734, 1985, Art. 1)

La Policía tiene como Misión Institucional: Proteger al pueblo cumpliendo y haciendo cumplir la ley, brindando seguridad integral con excelencia. (Policía Boliviana, s.f.). Tiene como Visión:

Consolidar una institución humanizada, profesional, científica, especializada y transparente de servicio al pueblo, garantizando una Bolivia Segura y el vivir bien, con gestión del conocimiento, destrezas gerenciales, con recursos humanos bien remunerados, recursos materiales suficientes y recursos tecnológicos de vanguardia. (Ibídem)

La Policía Boliviana para el cumplimiento de su función constitucional se encuentra estructurada por Direcciones Generales, Direcciones Nacionales, Comandos Departamentales y Comandos Policiales, entre los que se encuentran aquellas relacionadas con el presente trabajo de investigación, la Dirección Nacional de Derechos Humanos, la Dirección Nacional de Personal y la Dirección Nacional Administrativa, en la que se abordará las medidas adoptadas para hacer efectivo los derechos humanos a la salud y al trabajo de policías en condición de discapacidad generado en el cumplimiento de sus funciones en el

periodo 2017-2023, bajo parámetro de accesibilidad y ajustes razonables establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

## **1.3.2 Marco Jurídico**

### **1.3.2.1 Normativa internacional**

El trabajo de investigación asume como principal instrumento internacional de derechos humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas y las Observaciones Generales y Observaciones Finales que el Comité, sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, emitió en el marco de la misma Convención.

#### **1.3.2.1.1 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas de 2006, ratificada por Ley N° 4024 de 15 de abril de 2009**

En relación a esta Convención, para fines del presente trabajo de investigación, es indispensable tener en cuenta los Artículos 1 (Propósito), 3 (Principios Generales), 4 (Observaciones Generales), 5 (Igualdad y no discriminación), 9 (accesibilidad), 25 (salud), 26 (habilitación y rehabilitación) y 27 (trabajo) que textualmente señalan:

**Artículo 1. Propósito.** El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

**Artículo 3. Principios generales.** Los principios de la presente Convención serán: a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; (...).

**Artículo 4. Obligaciones generales. 1.** Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella; (...).

**Artículo 5 Igualdad y no discriminación.** 1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

**Artículo 9. Accesibilidad.** 1. A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia.

2. Los Estados Partes también adoptarán las medidas pertinentes para:

- a) Desarrollar, promulgar y supervisar la aplicación de normas mínimas y directrices sobre la accesibilidad de las instalaciones y los servicios abiertos al público o de uso público;
- b) Asegurar que las entidades privadas que proporcionan instalaciones y servicios abiertos al público o de uso público tengan en cuenta todos los aspectos de su accesibilidad para las personas con discapacidad;
- c) Ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad;
- d) Dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión;
- e) Ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, incluidos guías, lectores e intérpretes profesionales de la lengua de señas, para facilitar el acceso a edificios y otras instalaciones abiertas al público; (...)

**Artículo 25. Salud.** Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Partes:

- (...) b) Proporcionarán los servicios de salud que necesiten las personas con discapacidad específicamente como consecuencia de su discapacidad, incluidas la pronta detección e intervención, cuando proceda, y servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades, incluidos los niños y las niñas y las personas mayores;
- c) Proporcionarán esos servicios lo más cerca posible de las comunidades de las personas con discapacidad, incluso en las zonas rurales;
- d) Exigirán a los profesionales de la salud que presten a las personas con discapacidad atención de la misma calidad que a las demás personas sobre la base de un consentimiento libre e informado, (...)
- f) Impedirán que se nieguen, de manera discriminatoria, servicios de salud o de atención de la salud o alimentos sólidos o líquidos por motivos de discapacidad.

**Artículo 26. Habilitación y rehabilitación.** 1. Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, (...).

**Artículo 27. Trabajo y empleo.** 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; (...)

*1.3.2.1.2 Observación General N° 2 (2014) del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, Artículo 9: Accesibilidad*

Con relación a la accesibilidad, la transversalidad de esta condición necesaria para el efectivo ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad en condiciones de igual con el resto de las personas, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad emitió la Observación General 2 (2014) que en sus párrafos pertinentes señala:

**1.** La accesibilidad es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones. Sin acceso al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, las personas con discapacidad no tendrían iguales oportunidades de participar en sus respectivas sociedades. (...).

**2.** El artículo 25 c) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos consagra el derecho de todos los ciudadanos a tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país. Las disposiciones de este artículo podrían servir de base para incorporar el derecho al acceso en los tratados fundamentales de derechos humanos.

**17.** El artículo 9, párrafo 1, obliga a los Estados partes a identificar y eliminar los obstáculos y barreras a la accesibilidad, entre otras cosas de: a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo; (...).

**25.** La accesibilidad se relaciona con grupos de personas, mientras que los ajustes razonables se refieren a casos individuales. Esto significa que la obligación de proporcionar accesibilidad es una obligación ex ante. Por tanto, los Estados partes tienen la obligación de proporcionar accesibilidad antes de recibir una petición individual para entrar en un lugar o utilizar un servicio. Los Estados partes deben establecer normas de accesibilidad, que deben adoptarse en consulta con las organizaciones de personas con discapacidad y especificarse para los proveedores de servicios, los constructores y otros interesados pertinentes. Las normas de accesibilidad deben ser amplias y uniformes. En el caso de las personas con deficiencias raras que no se tuvieron en cuenta al elaborar las normas de accesibilidad o que no utilizan los modos, métodos o medios previstos para garantizar la accesibilidad (no leen Braille, por ejemplo), incluso la aplicación de las normas de accesibilidad puede ser insuficiente para garantizarles el acceso. En tales casos,

pueden aplicarse ajustes razonables. De conformidad con la Convención, los Estados partes no pueden aducir medidas de austeridad como excusa para evitar implantar gradualmente la accesibilidad para las personas con discapacidad. La obligación de establecer la accesibilidad es incondicional, lo que significa que la entidad obligada a asegurarla no puede excusarse por no hacerlo aduciendo la carga que supone proporcionar acceso a las personas con discapacidad. El deber de realizar ajustes razonables, por el contrario, existe solo si la aplicación no representa una carga indebida para la entidad.

**33.** Los Estados partes deben adoptar planes de acción y estrategias para identificar las actuales barreras a la accesibilidad, fijar calendarios con plazos específicos y proporcionar los recursos tanto humanos como materiales necesarios para eliminar las barreras. Una vez aprobados, dichos planes de acción y estrategias deben aplicarse estrictamente. Los Estados partes también deben reforzar sus mecanismos de supervisión con el fin de garantizar la accesibilidad y deben seguir proporcionando fondos suficientes para eliminar las barreras a la accesibilidad e impartir formación al personal de supervisión. Como las normas de accesibilidad a menudo se aplican a nivel local, es de enorme importancia reforzar continuamente la capacidad de las autoridades locales encargadas de supervisar la aplicación de las normas. Los Estados partes tienen la obligación de elaborar un marco de supervisión eficaz y establecer órganos de supervisión eficientes con capacidad adecuada y mandatos apropiados para garantizar la aplicación y observancia de los planes, las estrategias y la normalización.

#### *1.3.2.1.3 Observaciones Finales al Informe Inicial del Estado Plurinacional de Bolivia del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas*

El 30 de agosto de 2016 el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, aprobó las Observaciones finales al informe inicial del Estado Plurinacional de Bolivia respecto al cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que en sus párrafos pertinentes señala:

**22.** El Comité insta al Estado parte a que implemente planes de accesibilidad con metas y plazos medibles, así como sanciones por incumplimiento. También le recomienda que asigne los presupuestos suficientes para implementar dichos planes y que los mismos puedan ser monitoreados y evaluados por las organizaciones de personas con discapacidad. Además, el Comité recomienda al Estado parte que se guíe por su observación general núm. 2 (2014) sobre accesibilidad y por el artículo 9

de la Convención en la implementación de las metas 11.2 y 11.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**Acápito 58.** El Comité recomienda al Estado parte que adopte medidas con el fin de promover la salud y el bienestar físico y mental y que: (...). c) Asigne suficientes recursos humanos y materiales para hacer efectiva la universalización en la cobertura de servicios de salud, incluyendo los servicios especializados en materia de discapacidad, que se enfoque en la prevención secundaria de la aparición de nuevas deficiencias o el agravamiento de las ya existentes en personas con discapacidad;

**Acápito 60.** El Comité insta al Estado parte a que adopte una estrategia de desarrollo inclusivo y rehabilitación con enfoque comunitario, (...).

**Acápito 62.** El Comité recomienda al Estado parte que adopte una política de empleo de personas con discapacidad en donde se garantice el acceso al empleo, se promueva el trabajo en un mercado y unos entornos abiertos, inclusivos y accesibles, así como la equiparación de oportunidades y la igualdad de género, y que se suministren ajustes razonables para personas con discapacidad. (...). Además, le recomienda que se guíe por el artículo 27 de la Convención para la implementación de la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

#### *1.3.2.1.4 Observación General N° 6 (2018) del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, sobre la igualdad y no discriminación*

En procura de alcanzar la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad emitió la Observación 6 (2018) que en sus párrafos pertinentes refiere:

**4.** La igualdad y la no discriminación son dos de los principios y derechos más fundamentales del derecho internacional de los derechos humanos. Dado que están intrínsecamente conectados con la dignidad humana, son la piedra angular de todos los derechos humanos. En sus artículos 1 y 2, la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, y condena la discriminación por una serie de motivos no exhaustiva.

**5.** La igualdad y la no discriminación son un elemento esencial de todos los tratados de derechos humanos. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prohíben la discriminación por una lista de motivos abierta, en la que se basó el artículo 5 de la Convención. Todas las convenciones de derechos humanos de las Naciones Unidas dedicadas a temas específicos tienen por objeto establecer la igualdad y eliminar la

discriminación, y comprenden disposiciones sobre la igualdad y la no discriminación. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha tenido en cuenta la experiencia de las demás convenciones, y los principios de igualdad y no discriminación que contiene representan la evolución de la tradición y el enfoque de las Naciones Unidas.

**10.** La igualdad de oportunidades, como principio general de la Convención en virtud del artículo 3, constituye un paso importante en la transición de un modelo de igualdad formal a un modelo de igualdad sustantiva. La igualdad formal lucha contra la discriminación directa tratando de manera similar a las personas que están en situación similar. Puede ayudar a combatir los estereotipos negativos y los prejuicios, pero no puede ofrecer soluciones al “dilema de la diferencia”, ya que no tiene en cuenta ni acepta las diferencias entre los seres humanos. La igualdad sustantiva, en cambio, aborda también la discriminación indirecta y estructural, y tiene en cuenta las relaciones de poder. Admite que el “dilema de la diferencia” entraña tanto ignorar las diferencias entre los seres humanos como reconocerlas, a fin de lograr la igualdad.

**11.** La igualdad inclusiva es un nuevo modelo de igualdad que se desarrolla a lo largo de toda la Convención. Abarca un modelo de igualdad sustantiva, al tiempo que amplía y detalla el contenido de la igualdad en las dimensiones siguientes:

- a) una dimensión redistributiva justa para afrontar las desventajas socioeconómicas;
- b) una dimensión de reconocimiento para combatir el estigma, los estereotipos, los prejuicios y la violencia, y para reconocer la dignidad de los seres humanos y su interseccionalidad;
- c) una dimensión participativa para reafirmar el carácter social de las personas como miembros de grupos sociales y el reconocimiento pleno de la humanidad mediante la inclusión en la sociedad; y
- d) una dimensión de ajustes para dar cabida a la diferencia como aspecto de la dignidad humana. La Convención se basa en la igualdad inclusiva.

**Acápito 40.** La accesibilidad es una condición previa y un medio para lograr la igualdad de hecho para todas las personas con discapacidad. A fin de que las personas con discapacidad participen efectivamente en la comunidad, los Estados partes deben abordar la accesibilidad del entorno construido y el transporte público, así como de los servicios de información y comunicaciones, que deben ser accesibles y que todas las personas con discapacidad deben poder utilizar en igualdad de

condiciones con las demás. La accesibilidad en el contexto de los servicios de comunicaciones incluye la prestación de apoyo social y para la comunicación.

**66.** En virtud de los artículos 5 y 25 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Estados partes tienen la obligación de prohibir y prevenir la denegación discriminatoria de servicios de salud a las personas con discapacidad y de proporcionar servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluidos los derechos en materia de salud sexual y reproductiva. Los Estados partes también deben hacer frente a las formas de discriminación que vulneran el derecho de las personas con discapacidad, que coartan su derecho a recibir atención de la salud sobre la base del consentimiento libre e informado, o que hacen inaccesibles las instalaciones o la información.

**67.** Para lograr la igualdad de hecho de conformidad con la Convención, los Estados partes deben velar por que no haya discriminación por motivos de discapacidad en relación con el trabajo y el empleo. A fin de garantizar los ajustes razonables como se indica en el artículo 5, párrafo 3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y de lograr o acelerar la igualdad de hecho en el entorno de trabajo como se indica en el artículo 5, párrafo 4 de la misma Convención, los Estados partes deberían:

a) Facilitar la transición desde entornos laborales segregados para las personas con discapacidad y apoyar la participación de esas personas en el mercado de trabajo abierto y, entre tanto, garantizar también la aplicabilidad inmediata de los derechos laborales a esos entornos;

b) Promover el derecho al empleo con apoyo, lo que incluye la asistencia laboral, la preparación individual al trabajo y programas de cualificación profesional; proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad; y garantizar el derecho a elegir libremente el empleo; (...)

f) Promover el trabajo en entornos laborales inclusivos y accesibles, en condiciones de seguridad e higiene, en los sectores público y privado;

g) Velar por que las personas con discapacidad gocen de igualdad de oportunidades en lo que respecta a la promoción profesional mediante reuniones periódicas de evaluación con sus superiores y definiendo los objetivos que deben alcanzar, como elemento de una estrategia amplia;

**73.** A la luz del contenido normativo y las obligaciones que se han reseñado más arriba, los Estados partes deberían adoptar las medidas siguientes para garantizar la

aplicación plena del artículo 5 de la Convención: a) Realizar estudios sobre la armonización de la legislación y las prácticas nacionales con la Convención, derogar las leyes y los reglamentos discriminatorios que sean incompatibles con la Convención, y modificar o abolir los usos y las prácticas que sean discriminatorios contra las personas con discapacidad; (...).

*1.3.2.1.5 Observación General N°8 (2022) del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y empleo*

La última Observación General emitida por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad hasta la realización del presente trabajo de investigación, fue de la gestión 2022, relacionada con el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad que en sus párrafos pertinentes refiere:

1. El objetivo de la presente observación general es aclarar las obligaciones de los Estados partes en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la Convención. La Convención establece los principios y las normas que rigen el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, y sienta la base para que los Estados partes cumplan sus compromisos en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular la meta 8.5, relativa a lograr, para 2030, el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidas las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
2. El derecho al trabajo es un derecho fundamental esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte indisociable e inherente de la dignidad humana. El derecho al trabajo también sirve a la supervivencia de las personas y sus familias y contribuye, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. (...).
5. La evolución de las condiciones de las economías y del mercado laboral genera nuevos retos y oportunidades para hacer efectivo el derecho al trabajo. Las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial y el paso al trabajo digital, pueden generar nuevas barreras o formas de discriminación y también ofrecer nuevas vías de acceso al trabajo y nuevas formas de empleo. Las transformaciones económicas, como la transición a una economía verde o la respuesta a las crisis, entrañan oportunidades de inclusión, así como el peligro de dejar a algunas personas atrás
6. El artículo 27 de la Convención incorpora varios derechos interdependientes y relacionados entre sí en el derecho al trabajo, entre los cuales cabe mencionar, el

párrafo 1 b) los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y a condiciones de trabajo seguras, incluida la protección contra el acoso, y, en el párrafo c), la dimensión colectiva del derecho al trabajo y el ejercicio por las personas con discapacidad de sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones con las demás. El objetivo de la presente observación general es ofrecer una visión global de las obligaciones que se derivan del artículo 27 para los Estados partes, teniendo en cuenta la interdependencia de las medidas sobre el derecho al trabajo enumeradas en ese artículo, y la interrelación del derecho al trabajo y al empleo con las disposiciones de otros artículos de la Convención.

Si bien se destacan los párrafos descritos, corresponde señalar que la Observación General N° 8 (2022) está vinculada estrechamente con el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por lo que asume mayores y múltiples medidas que los Estados Parte deben asumir para promover y garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

### **1.3.2.2 Normativa nacional**

La normativa nacional estrechamente relacionada con la presente investigación, es la Constitución Política del Estado, Ley N° 223 General para Personas con Discapacidad, Ley N° 977 de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad, Código de la Seguridad Social y sus normas reglamentarias.

#### **1.3.2.2.1 Constitución Política del Estado, de 7 de febrero de 2009**

La Constitución Política del Estado, en el Artículo 9.5 establece que son fines y funciones esenciales del Estado, garantizar el acceso de las personas a la salud y al trabajo. Con relación a estos derechos para toda persona, incluidas las personas con discapacidad, dispone:

**Artículo 18.** I. Todas las personas tienen derecho a la salud. II. El Estado garantiza la inclusión y el acceso a la salud de todas las personas, sin exclusión ni discriminación alguna.

**Artículo 35.** I. El Estado, en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud.

**Artículo 37.** El Estado tiene la obligación indeclinable de garantizar y sostener el derecho a la salud, que se constituye en una función suprema y primera

responsabilidad financiera. Se priorizará la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades.

**Artículo 46. I.** Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

**Artículo 70.** Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos: (...) 2. A una educación y salud integral gratuita. (...) 4. A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.

**Artículo 72.** El Estado garantizará a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios que se establezcan en la ley.

#### 1.3.2.2.2 *Ley N° 223 General para Personas con Discapacidad y Decreto Supremo reglamentario N° 1893*

La Ley 223 de 2 de marzo de 2012 tiene por objeto garantizar a las personas con discapacidad, el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, trato preferente bajo un sistema de protección integral (Art. 1). Dicha Ley con relación al derecho a la salud y al trabajo de las personas con discapacidad con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables refiere:

**Artículo 12. (DERECHO A SERVICIOS DE SALUD INTEGRALES Y GRATUITOS).**

El Estado Plurinacional de Bolivia garantiza el acceso de las personas con discapacidad a los servicios integrales de promoción, prevención, atención, rehabilitación y habilitación, con carácter gratuito, de calidad y con calidez, en la red de Servicios Públicos y en los tres niveles de atención.

**Artículo 13. (DERECHO A EMPLEO, TRABAJO DIGNO Y PERMANENTE).**

El Estado Plurinacional garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión socio-laboral en igualdad de oportunidades.

**Artículo 17. (DERECHO A LA ACCESIBILIDAD).**

El Estado Plurinacional de Bolivia garantiza el derecho de las personas con discapacidad a gozar de condiciones de accesibilidad que les permitan utilizar la infraestructura y los servicios de las instituciones públicas, privadas, espacios públicos, medios y sistemas de

comunicación, tecnología y transporte, para su utilización y disfrute de manera autónoma con independencia de su condición de discapacidad y a exigir a las instituciones del Estado la adopción de medidas de acción positiva para el ejercicio de éste derecho.

**Artículo 32. (ÁMBITO DE SALUD).** I. El Estado Plurinacional de Bolivia, diseñará, ejecutará y evaluará planes y proyectos para capacitar al personal de la red de servicios de salud pública, para prestar servicios de promoción, prevención y rehabilitación de calidad y con calidez y que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad.

**Artículo 34. (ÁMBITO DEL TRABAJO).** I. El Estado Plurinacional de Bolivia en todos sus niveles de gobierno, deberá incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad. (...). III. Las entidades públicas y privadas deberán brindar accesibilidad a su personal con discapacidad.

Los párrafos II y IV de la Ley 223 fueron derogados por la disposición derogatoria primera de la Ley 977 de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad de 2017.

**Artículo 37. (ÁMBITO DE LA ACCESIBILIDAD A INFRAESTRUCTURAS Y OTROS DERECHOS).** I. El Estado Plurinacional de Bolivia definirá políticas públicas en materia de accesibilidad que garanticen el ejercicio pleno de este derecho. II. Todos los Órganos del Estado Plurinacional, en sus distintos niveles, instituciones públicas y privadas, deberán adecuar su estructura arquitectónica, sistemas, medios de comunicación y medios de transporte, de manera gradual, a partir de la promulgación de la presente Ley, para garantizar la accesibilidad a las Personas con Discapacidad. III. Las nuevas construcciones, sistemas, medios de comunicación y medios de transporte deberán contar con las condiciones de accesibilidad establecidas por la presente Ley a partir de su promulgación.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 1893 de 8 de febrero de 2014, Reglamento a la Ley General para Personas con Discapacidad N° 223, en sus artículos respectivos establece:

**ARTÍCULO 17.- (EMPLEO, TRABAJO DIGNO Y PERMANENTE).** (...) II. Los planes, programas y proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad, y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad elaborados por las instituciones del nivel central, deberán incorporar los lineamientos de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, (...).

**ARTÍCULO 18.- (TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL).** El nivel central del Estado, deberá transversalizar las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, en los planes, programas y/o proyectos que ejecutan en el marco de sus competencias, promoviendo el acceso de las personas con discapacidad a un empleo y trabajo digno.

**ARTÍCULO 21.- (INFRAESTRUCTURA LABORAL).** Las entidades públicas y privadas deberán tomar medidas para garantizar que la infraestructura laboral donde las personas con discapacidad desempeñan sus funciones, cuenten con la accesibilidad correspondiente.

**ARTÍCULO 37.- (CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL Y PENITENCIARIO).** El Ministerio de Gobierno mediante las instancias correspondientes deberá capacitar al personal policial y penitenciario sobre la normativa referente a discapacidad, la accesibilidad a los recintos policiales y penitenciarios y los medios alternativos de comunicación de las personas con discapacidad.

*1.3.2.2.3 Ley N° 977 de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad y Decreto Supremo reglamentario N 3437*

La Ley 977 de 26 de septiembre de 2017 es una norma especial que tiene entre uno de sus objetos, el establecer la inserción laboral en los sectores público y privado, de personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave. (Art. 1.a).

Lo referido al ámbito laboral de las personas con discapacidad se encuentra regulado en el Artículo 2 (Inserción laboral obligatoria e intermediación) que en sus párrafos pertinentes señala:

I. Todas las instituciones del sector público que comprenden los Órganos del Estado Plurinacional, instituciones que ejercen funciones de control, de defensa de la sociedad y del Estado, gobiernos autónomos departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinos, universidades públicas, empresas públicas, instituciones financieras bancarias y no bancarias, instituciones públicas de seguridad social y todas aquellas personas naturales y jurídicas que perciban, generen y/o administren recursos públicos, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de

dieciocho (18) años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal.

En el mismo porcentaje, están obligados a aplicar las Fuerzas Armadas y la Policía Boliviana respecto a su personal administrativo.

(...) III. Las instituciones del sector público señaladas en el Parágrafo I del presente Artículo, podrán insertar laboralmente mediante invitación directa, a personas con discapacidad; de la misma manera hacerlo en el caso de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave.

(...) V. El Estado Plurinacional de Bolivia garantizará la inamovilidad de las personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, en los sectores público y privado, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su desvinculación.

VI. Las instituciones del sector público y las empresas o establecimientos laborales del sector privado deberán: a. Brindar accesibilidad a su personal con discapacidad. b. Realizar reportes trimestrales al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, conforme a reglamentación especial. (...)

Por su parte, el Decreto Supremo N° 3437 de 20 de diciembre de 2016, Reglamento de la Ley N° 977 en sus artículos respectivos, refiere:

**Artículo 2°. - (Inserción laboral obligatoria en instituciones del sector público).**

I. Las instituciones del sector público comprendidas en el Parágrafo I del Artículo 2 de la Ley N° 977 reportarán al Registro Obligatorio de Empleadores - ROE del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la planilla del total de sus dependientes, incluyendo información detallada de las personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad de menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave.

II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social verificará de la planilla mensual del personal de planta, que las instituciones del sector público cumplan con el porcentaje del cuatro por ciento (4%) de inserción laboral de personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho

(18) años o con discapacidad grave y muy grave; consolidando dicho reporte de manera trimestral.

III. En caso de incumplimiento a lo establecido en el Parágrafo precedente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con base a la información reflejada en el reporte trimestral consolidado, notificará por escrito a las entidades públicas que correspondan, debiendo exhortar a la inserción laboral del cuatro por ciento (4%).

**Artículo 5°.** - **(Distinciones e incentivos).** I. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el mes de mayo de cada gestión, realizará un acto público de distinción a las instituciones del sector público (...) que hayan insertado laboralmente a las y los beneficiarios de la Ley N° 977 y el presente Decreto Supremo en porcentajes superiores a los establecidos.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, otorgará incentivos administrativos a instituciones del sector público (...) que hayan cumplido con la inserción laboral en porcentajes superiores a los establecidos.

#### *1.3.2.2.4 Código de la Seguridad Social y Reglamento de Seguridad Social aprobado por Decreto Supremo N° 5315*

El Código de Seguridad Social de 14 de diciembre de 1956, tiene por finalidad proteger la salud del capital humano del país, la continuidad de sus medios de subsistencia, la aplicación de medidas adecuadas para la rehabilitación y la concesión de medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida de la persona y su grupo familiar. Este Código, en sus artículos pertinentes dispone:

**Artículo 6.** El Código de Seguridad Social es obligatorio para todas las personas nacionales o extranjeras, de ambos sexos, que trabajan en el territorio de la República y prestan servicios remunerados para otra persona natural o jurídica, mediante designación, contrato de trabajo, o contrato de aprendizaje, sean éstas de carácter privado o público, expresos o presuntos.

**Artículo 14.** En caso de enfermedad, reconocida por los servicios médicos de la Caja, el asegurado y los beneficiarios tienen derecho a las prestaciones en especie que dichos servicios consideren indispensables para la curación, o sea a la necesaria asistencia médica y dental, general y especializada, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de medicamentos que requiera el estado del enfermo.

Son beneficiarios los siguientes familiares a cargo del trabajador: a) La esposa, o la conviviente inscrita en los registros de la Caja o el esposo inválido reconocido por los servicios médicos de la misma; b) Los hijos legítimos, los naturales reconocidos y las

adoptivos, hasta los 16 años, o 19 años sí estudian en establecimientos autorizados por el Estado, o sin límite de edad y son declarados inválidos por los servicios médicos de la Caja antes de cumplir las edades anteriormente indicadas; c) El padre inválido reconocido por los servicios médicos de la Caja y la madre, siempre que no dispongan de rentas personales para su subsistencia; (...).

Por su parte, el Reglamento del Código de Seguridad Social aprobado por el Decreto Supremo N° 5315 de 30 de septiembre de 1959, con relación al seguro social obligatorio y acceso a servicios de salud integral, dispone:

**Artículo 3.** El Seguro Social Obligatorio tiene por objeto proteger a los asegurados en las contingencias que se indican y mediante las prestaciones siguientes: a. Prestaciones en especie a los trabajadores y sus familiares en casos de enfermedad, maternidad o accidentes no profesionales; b. Prestaciones en especie solamente a los trabajadores en casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional; (...).

**Artículo 33.** En caso de enfermedad reconocida por los servicios médicos de la Caja, el asegurado y los beneficiarios tienen derecho a las prestaciones en especie que dichos servicios consideren indispensables para la curación, o sea:

- a. Asistencia médica general;
- b. Asistencia médica especializada;
- c. Intervenciones quirúrgicas;
- d. Servicios dentales;
- e. Suministros de medicamentos.

Estas prestaciones se otorgan en consultorios externos, a domicilio y hospitales, de acuerdo a las prescripciones de los servicios médicos de la Caja.

En virtud de la normativa nacional e internacional descrita precedentemente, el Estado boliviano se encuentra en la obligación de hacer efectivos los derechos a la salud y al trabajo de las personas con discapacidad. Esta obligación, incluso podría tener mayor exigibilidad cuando las personas adquieren la condición de discapacidad en el cumplimiento de determinadas funciones o servicios, tal es el caso de efectivos policiales que adquieren discapacidad en el cumplimiento de sus funciones en la Policía Boliviana.

## CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO O TRABAJO DE CAMPO

### 2.1 Resultados de las solicitudes de información escrita

En mérito a las técnicas establecidas para la presente investigación, se aplicaron instrumentos de solicitudes de información escrita a la Dirección Nacional de Personal, Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social y Dirección Nacional Administrativa, logrando obtener información sobre la cantidad de policías con discapacidad al 2023, destinos, tipos de discapacidad, entre otros.

#### Cantidad de policías con discapacidad a nivel nacional al 2023

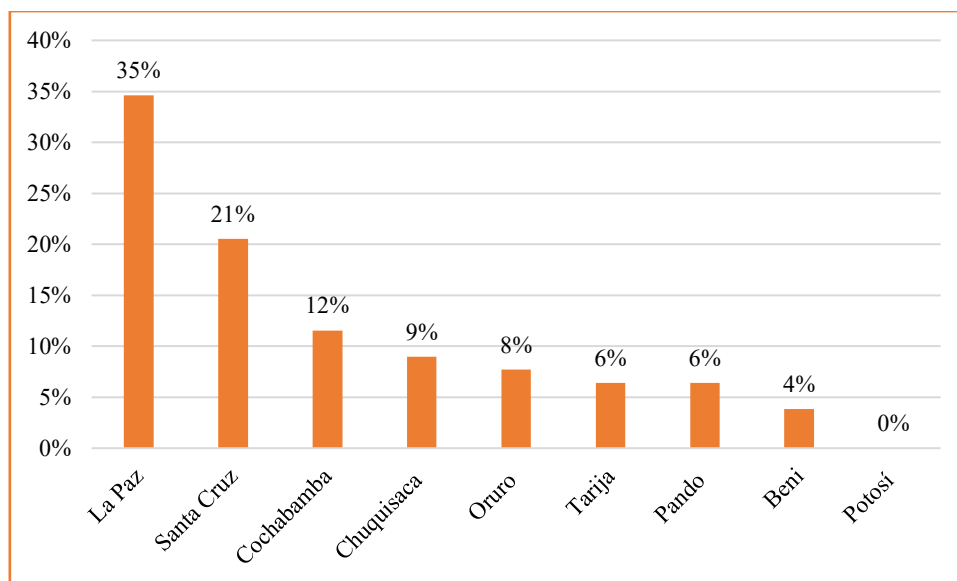
La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social de la Policía Boliviana, informó que, hasta la gestión 2023, la sección Estadísticas del Departamento Nacional de Bienestar Social, registró a nivel nacional un total de setenta y ocho (78) policías con discapacidad, conforme se detalla a continuación:

**Tabla 3.**

*Policías con discapacidad desagregado por departamentos de destino*

| DEPARTAMENTO | CANTIDAD  |
|--------------|-----------|
| La Paz       | 27        |
| Santa Cruz   | 16        |
| Cochabamba   | 9         |
| Chuquisaca   | 7         |
| Oruro        | 6         |
| Tarija       | 5         |
| Pando        | 5         |
| Beni         | 3         |
| Potosí       | 0         |
| <b>Total</b> | <b>78</b> |

Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, 2023



**Figura 1.**

*Policías con discapacidad desagregado por departamentos de destino*

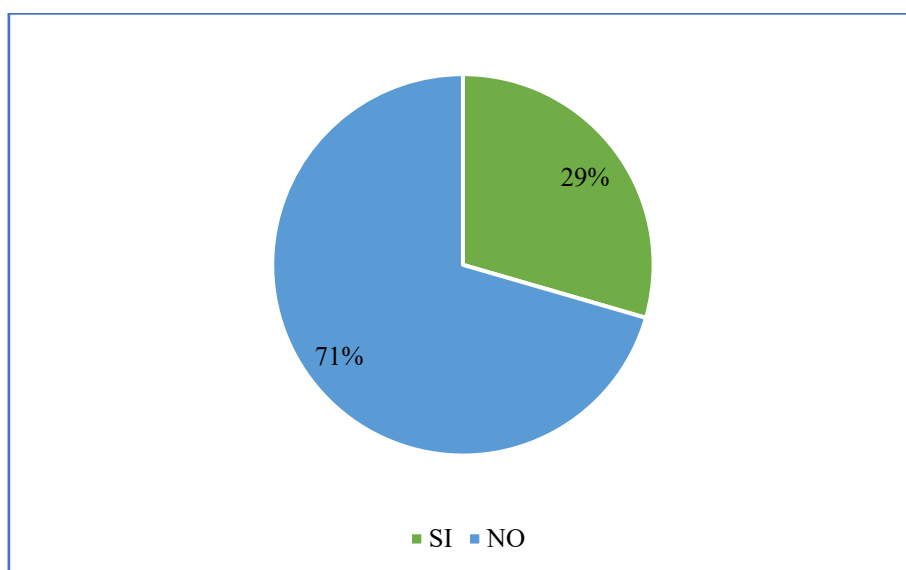
Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, 2023.

Los datos reflejan que el personal policial con discapacidad se encuentra prestando servicios en ocho (8) departamentos del Estado boliviano. El 24% tiene como destino el departamento de La Paz, seguido de un 21% en Santa Cruz y 12% en Cochabamba. En el departamento de Potosí no existe personal policial registrado con condición de discapacidad.

**Tabla 4.**  
*Policías con carnet de discapacidad*

| RESPUESTA    | CANTIDAD  |
|--------------|-----------|
| SI           | 23        |
| NO           | 55        |
| <b>Total</b> | <b>78</b> |

Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, 2023



**Figura 2.**  
*Policías con carnet de discapacidad*

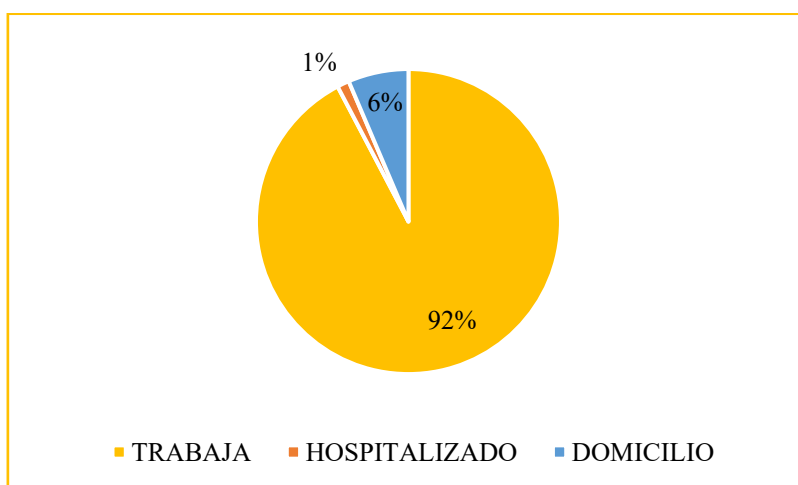
Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, 2023.

Los datos evidencian que de los 78 efectivos policiales con algún tipo de discapacidad, el 29% cuenta con carnet de discapacidad y el 71% no cuentan con este documento. Este aspecto denota que más del 70% de policías con discapacidad al no contar con el carnet de discapacidad podrían verse dificultados de acceder a diversas medidas afirmativas existentes para las personas con discapacidad, incluida las condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que debiera asegurarles la Policía Boliviana para el ejercicio de sus derechos a la salud y al trabajo.

**Tabla 5.***Situación Laboral de policías con discapacidad*

| RESPUESTA     | CANTIDAD  |
|---------------|-----------|
| Trabaja       | 72        |
| Hospitalizado | 1         |
| Domicilio     | 5         |
| <b>Total</b>  | <b>78</b> |

Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, 2023

**Figura 3.***Situación laboral de policías con discapacidad*

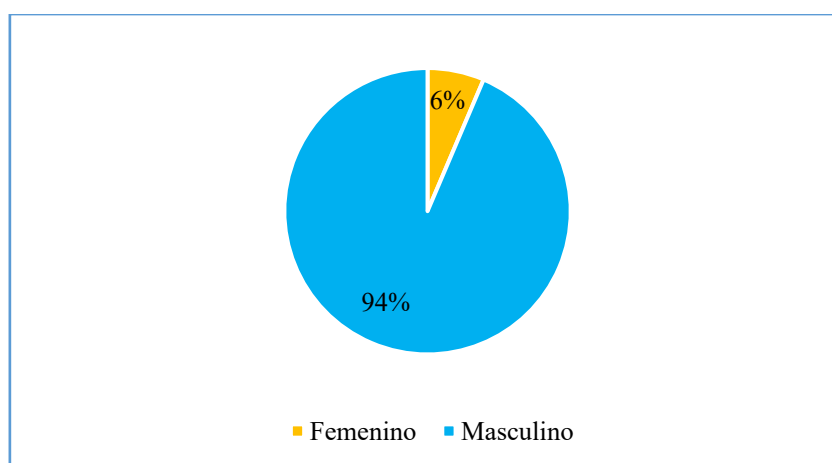
Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, 2023.

El gráfico advierte que de los 72 policías con discapacidad, el 92% estaba prestando servicios laborales, 1% se encontraba hospitalizado y el 6% en sus domicilios. Estos datos advierten que más del 90% se encuentran trabajando en la Policía Boliviana, aspecto ponderable, debido a que la discapacidad adquirida en cumplimiento de sus funciones no fue motivo para que los mismos sean retirados de la entidad policial o forzados a una jubilación.

**Tabla 6.**  
*Sexo de policías con discapacidad*

| RESPUESTA    | CANTIDAD  |
|--------------|-----------|
| Femenino     | 5         |
| Masculino    | 73        |
| <b>Total</b> | <b>78</b> |

Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, 2023



**Figura 4.**  
*Sexo de Policías con discapacidad*

Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social de la Policía Boliviana, 2023

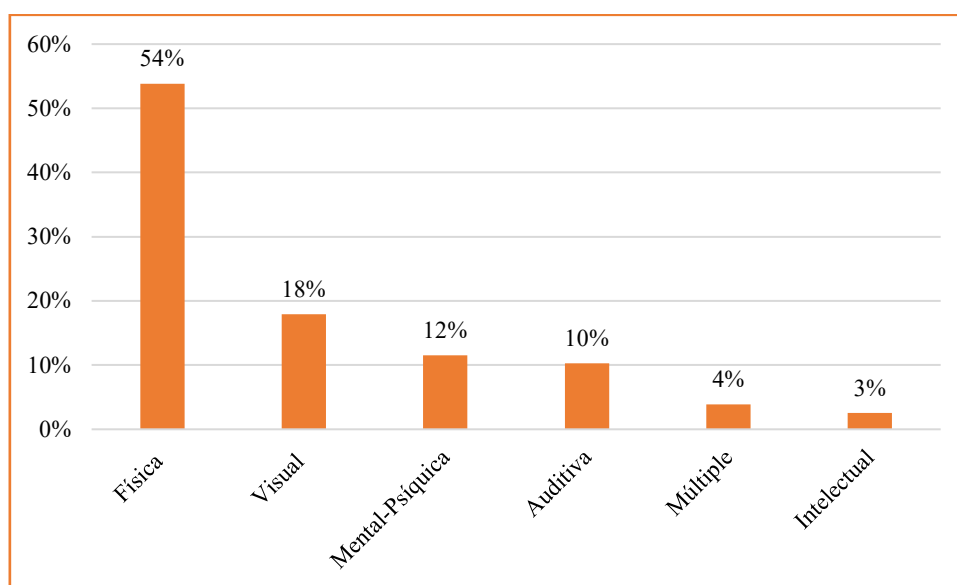
El gráfico refleja que del total de policías con discapacidad que prestan servicios en la Policía Boliviana, el 94% se encuentra constituido por aquellos de sexo masculino. Solamente el 6% es de sexo femenino.

Estos datos muestran que el personal policial que mayor discapacidad se encuentra generando, es de sexo masculino, aspecto que también pudiera deberse a que en la Policía Boliviana la mayor cantidad de personal se encuentra constituido por personas de este sexo.

**Tabla 7.***Tipos de discapacidad del personal policial*

| RESPUESTA       | CANTIDAD  |
|-----------------|-----------|
| Física          | 42        |
| Visual          | 14        |
| Mental-Psíquica | 9         |
| Auditiva        | 8         |
| Múltiple        | 3         |
| Intelectual     | 2         |
| <b>Total</b>    | <b>78</b> |

Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, 2023

**Figura 5.***Tipos de discapacidad del personal policial*

Nota: Elaboración propia, según información de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social de la Policía Boliviana, 2023

Los datos reflejan que, en el total de personal policial con discapacidad, existen las seis discapacidades reconocidas por la Ley 223, siendo preponderante la discapacidad física con el 54%, seguido de discapacidad visual en un 18%. El menor tipo de discapacidad es el intelectual con un 3%.

**Tabla 8.**

*Medidas asumidas para el buen trato y otorgación de condiciones de accesibilidad*

| <b>Medida consultada</b>            | <b>Respuesta</b>  |
|-------------------------------------|---|
| Acciones para el buen trato         | <p>En atención del Memorandum N° 38/2023 respecto al cumplimiento de la Ley 223 de 2 de marzo de 2012, Ley General para Personas con Discapacidad, se está brindando debido respeto, consideración y buen trato, a todas las personas con discapacidad, personal policial del servicio pasivo y activo y toda persona con esta condición que acuda y/o visite las diferentes dependencias policiales.</p> <p>En el mes de abril de 2023 la Dirección Nacional Administrativa, recepcionó la Instructiva N° 001/2023 de la Dirección Nacional de Planeamiento y Operaciones, donde se instruye, mediante nota, participar de un proceso de capacitación sobre la discapacidad y el buen trato, a la cual asistieron los efectivos policiales y recibieron información sobre las leyes para esta población, mismas que están siendo puestas en práctica en favor de los “discapacitados” (sic).</p> |
| Condiciones de accesibilidad física | <p>El Comando General, las Direcciones Generales y Nacionales, las unidades operativas en su conjunto están cumpliendo la Ley N° 223, razón por la cual, se han construido “ramplas” (sic) de acceso para las personas con “capacidades diferentes” (sic).</p>  |

Nota: Elaboración propia, según información Jefatura de la División Nacional de Infraestructura de la Dirección Nacional Administrativa de la Policía Boliviana, 2023

Si bien la Jefatura de la División Nacional de Infraestructura de la Dirección Nacional Administrativa, afirmó que construyeron rampas para personas con discapacidad, empero no detalló las infraestructuras o predios de la Policía Boliviana que fueron adecuados con dichas rampas. Además, corresponde señalar que la respuesta revela que la mencionada Dirección considera que con la implementación de rampas se estaría dando cumplimiento a la Ley N° 223 en cuanto a accesibilidad física se trata, aspecto que preocupa, porque este tipo de accesibilidad requiere la adecuación física de pasamanos en las escaleras, señales podotáctiles, ascensor, piso antideslizante, entre otros.

Por otra parte, preocupa que el personal policial, no obstante, de haber recibido información y capacitación en materia de derechos de personas con discapacidad, tal cual informó la División Nacional de Infraestructura de la Dirección Nacional Administrativa, lamentablemente en su informe escrito emplea términos erróneos y despectivos como “discapacitados” y “capacidades diferentes”, lo que denota que estarían recibiendo información y/o capacitación inadecuada.

## **2.2 Resultados de las entrevistas**

En el marco de los objetivos de la investigación, se realizaron entrevistas a las siguientes autoridades policiales:

1. DIRECTOR NACIONAL DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL.
2. JEFE DE LA DIVISIÓN TRABAJO SOCIAL DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL.
3. JEFE DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE MOVIMIENTO DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PERSONAL.
4. DIRECTOR NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.

Asimismo, tomando en cuenta que la Policía Boliviana cuenta con una política de salud denominada Categoría A, destinada al tratamiento o recuperación del servidor policial que ha sufrido un accidente laboral o enfermedad que pudiera generarle discapacidad, se realizó entrevista a la:

5. ENCARGADA DE LA DISPONIBILIDAD DE LA CATEGORÍA "A" DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE BIENESTAR SOCIAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL.

Las entrevistas fueron desarrolladas aplicando guías específicas para cada una y uno de los entrevistados, tomando en cuenta sus funciones y atribuciones, por lo que, la sistematización de las mismas, se realiza con matrices independientes. Las entrevistas permitieron obtener los siguientes resultados:

**Tabla 9.**

*Entrevista al Director Nacional de Salud y Bienestar Social*

| MATRIZ DE ENTREVISTA POR CATEGORÍA   |   |
|--|---|
| Cnl. MSc. Fernando E. Barrientos Benítez   |   |
| CATEGORÍA  | CRITERIO/INFORMACIÓN OBTENIDA   |
| <b>Funciones principales y normativas que rigen las mismas</b>   | Las funciones de la Dirección son: planificar, organizar dirigir, controlar y ejecutar políticas inherentes a la salud en sujeción a los objetivos y metas preestablecidas en la Ley Orgánica de la Policía Boliviana y demás normativas de la administración pública y sistema de salud en beneficio de la población policial, su familia y la sociedad, incluyendo el Manual de Procesos y Procedimientos de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social. |
| <b>Medidas que adoptan cuando conocen o registran casos de policías que sufren daño a su integridad física y/o adquiere discapacidad en el cumplimiento de sus funciones</b> | Ante un daño en la integridad física y/o adquieren discapacidad los servidores públicos policiales en cumplimiento de sus funciones se adopta las siguientes medidas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se establece un sistema de protección integral a las personas con discapacidad, inicialmente con la cobertura de las prestaciones del seguro a corto plazo y la cobertura</li> </ul>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>de la Póliza de Accidentes Personales para su rehabilitación física y Psicológica.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento y gestión de la cobertura de los beneficios económicos el Seguro a largo plazo con la finalidad de que goce de los beneficios que le permitan mejorar su calidad de vida.</li> <li>• En el ámbito laboral previo valoración del Medico Laboralista, a su vez conforme a las recomendaciones médico-técnicas y previa valoración social, a través del área de Recursos Humanos, se efectúa la asignación de puesto de trabajo, conforme al grado y tipo de invalidez, de acuerdo a la normativa vigente.</li> </ul>   |
| <b>Existencia de base de datos o registro del personal que sufre daños a su integridad física y/o genera discapacidad en el cumplimiento de sus funciones</b>   | La Dirección no cuenta con una base de datos de los servidores públicos que sufren daños a su integridad y/o adquieren discapacidad en cumplimiento de funciones, sin embargo, si se cuenta con datos estadísticos, la cual se encuentra en relevamiento de información.   |
| <b>Instrumento normativo específico que regule las acciones que la Dirección debe desarrollar para precautelar los derechos de la salud, incluyendo rehabilitación de los servidores públicos policiales que adquieren discapacidad</b> | La Dirección no cuenta con instrumento normativo interno específico que regule las acciones que se deben desarrollar para precautelar los derechos a la salud y rehabilitación de los servidores públicos policiales que adquieren discapacidad, por lo que las acciones en cuanto al derecho a la salud son desarrolladas conforme a la Constitución Política del Estado, Ley General de las Personas con discapacidad y normativa nacional e internacional que protege los derechos de este grupo de personas.   |
| <b>Servicios de salud que promueven para policías que adquieren discapacidad</b>  | A través del ente gestor de salud de la Policía Boliviana que es la Caja Nacional de Salud, a los funcionarios policiales que adquieren discapacidad, se les brinda los servicios de salud conforme al Código de Seguridad Social, todas las prestaciones médicas para su rehabilitación a través de los establecimientos de salud de 1er, 2do y 3er nivel, donde se efectúa el tratamiento, control y seguimiento médico.   |
| <b>Acciones de coordinación que realizan para procurar la atención oportuna en salud de policías con discapacidad</b>   | El Área de Trabajo Social gestiona en la Caja Nacional de Salud la atención pronta y oportuna de los funcionarios policiales, además efectúa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones de coordinación con las autoridades de dicho ente gestor.</li> <li>• Visitas hospitalarias y domiciliarias</li> <li>• Acopio y análisis de documentación sobre la problemática social que atraviesa el servidor público policial.</li> <li>• Brinda información sobre los beneficios económicos en la GESTORA PÚBLICA MUSERPOL, PÓLIZAS DE SEGUROS PERSONALES y otros.</li> <li>• Gestiona y orienta con el Dpto. Nacional de Psicología una intervención y evaluación psicológica para los servidores públicos policiales con discapacidad.</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Servicios de rehabilitación que se brinda a policías con discapacidad</b></p>  | <p>Los pacientes que tengan algún tipo de discapacidad física o mental, congénita o adquirida que requieran tratamiento en especialidades músculo esqueléticas, reciben la misma a través de los Servicios de Fisioterapia dependientes de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social de la Policía Boliviana a cargo de personal capacitado que da atención, pero realizada, con calidad y calidez. Sin embargo, se debe hacer notar que en nuestros servicios solo se cuenta con cubículos de electro estimulación ultrasonido, más no con áreas kinésicas que son vitales en la atención de pacientes con discapacidad.</p>   |
| <p><b>Los servicios de salud y de rehabilitación que brinda el ente gestor a policías con discapacidad son suficientes y reúnen condiciones de accesibilidad y aplica ajustes razonables</b></p> | <p>Dado que nuestro ente gestor es la Caja Nacional de Salud, cuyos alcances en el servicio de rehabilitación cumplen con los recursos profesionales, de infraestructura y equipamiento, pero dada la cantidad de afiliados al mismo, éste se torna insuficiente, con dificultades por el tiempo de espera tras la programación y poca flexibilidad de horarios.</p>  |
| <p><b>Medidas adoptadas para asegurar el ejercicio del derecho a la salud de policías con discapacidad bajo condiciones de accesibilidad y ajustes razonables</b></p>                            | <p>Contamos con personal médico y personal de Fisioterapia que brinda atención pronta y oportuna a los funcionarios policiales que así lo soliciten, la institución cuenta con medidas como tiempos de reposo acorde a lo determinado por médicos tratantes en el ente gestor de salud, y en caso que fuera necesario contamos además con la posibilidad de pasar a la Disponibilidad a la Letra "A" por enfermedad, en la que el funcionario permanecerá por el lapso de 2 años, tiempo en el que la patología deberá resolverse y cualquier grado de discapacidad que presente, deberá ser tratada. Al cabo de este tiempo en caso de haberse rehabilitado, el paciente es restituido a sus funciones. Si permanece con algún grado de discapacidad, será asignado a un cargo administrativo. Si la discapacidad que presenta es mayor o muy limitante, optara por el trámite con la Gestora Pública.</p> <p>La medida adoptada por la Policía Boliviana para los funcionarios con discapacidad, son insipientes para asegurar el ejercicio de su derecho a la salud, por lo que es muy necesario realizar diagnósticos que permitan plantear programas y medidas que mejoren el acceso a la salud pronta y oportuna para su rehabilitación, a su vez mejorar la calidad de vida de los mismos, enfatizando la no discriminación; inclusión plenas y efectivas en la institución y sociedad; igualdad de oportunidades para el acceso a la salud.</p> |

Nota: Elaboración propia, según entrevista a autoridades policiales, 2023.

De la información brindada por el Director Nacional de Salud y Bienestar Social, se infiere que los servicios de salud a las y los policías que adquieren discapacidad, se brinda a través de la Caja Nacional de Salud que es el ente gestor de la Policía Boliviana. Las prestaciones que se les otorga serían las mismas que corresponden a todo asegurado. Según el entrevistado los servicios de rehabilitación, la infraestructura y equipamiento del ente serían

insuficientes y existirían dificultades por los tiempos de espera, programación y poca flexibilidad de horarios

Asimismo, se tiene que las y los policías que tengan algún tipo de discapacidad física o mental, congénita o adquirida que requieran tratamiento en especialidades músculo esqueléticas, estarían recibiendo la misma a través de los Servicios de Fisioterapia de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social; sin embargo, estos servicios no cuentan con áreas kinésicas que son necesarias para la atención a personas con discapacidad.

Por otra parte, el Director entrevistado reconoce que la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social no cuenta con una base de datos de las y los policías que sufren daños a su integridad y/o adquieren discapacidad en el cumplimiento de funciones, no cuenta con instrumento normativo interno específico que regule las acciones que se deben desarrollar para precautelar la salud y rehabilitación de las y los policías con discapacidad, y que las medidas adoptadas por la Policía Boliviana para este grupo policial, son insipientes para asegurar el ejercicio de su derecho a la salud.

**Tabla 10.**

*Entrevista al Jefe de la División de Trabajo Social del Departamento Nacional de Bienestar Social*

| <b>MATRIZ DE ENTREVISTA POR CATEGORÍA</b>  |  |
|--|--|
| Sof. 2do. Esteban Salcedo Medina   |  |
| <b>CATEGORÍA</b>   | <b>CRITERIO/INFORMACIÓN OBTENIDA</b>   |
| <b>Funciones principales</b>   | En esta división se cumplen las funciones de carácter nacional, inicialmente es de supervisión y control de todas las actividades y las acciones que se realiza en el área de trabajo social. Por otro lado, están las actividades y las tareas que tienen que ver con los quehaceres profesionales del área de trabajo social como la asistencia social, educación social, investigaciones sociales, también está el tema de orientación social, promoción y organización social de diferentes actividades o diferentes decisiones y demandas que pueda tener el servidor público policial. |
| <b>Distribución del personal del área social</b>                                   | A nivel nacional tenemos un total de 14 profesionales de trabajo social, de los cuales 3 brindan servicios en la oficina nacional, 5 en la departamental La Paz y a 1 o 2 trabajadores sociales en los departamentos de Santa Cruz, Pando, Oruro, Tarija y Chuquisaca. No tenemos profesionales de trabajo social en Potosí, Beni y Cochabamba, pero en estos tres departamentos tenemos policías encargados de trabajo social, lo hacen empíricamente, pero de manera muy profesional.  |
| <b>Medidas o acciones que adoptan cuando conocen o registran casos de policías</b> | Inicialmente, conocido algún caso, sea una enfermedad o un accidente de trabajo y tuvieran secuelas, o por una enfermedad adquirida dentro del trabajo, inmediatamente hacemos   |

**que sufren algún daño a su integridad y/o adquieren discapacidad**

contención correspondiente, coordinando con el Departamento Nacional de Psicología para poder coadyuvar la parte de contención, si el funcionario policía está en situación crítica, también la contención es al entorno familiar.

También realizamos asistencia inmediata y a la familia para que el personal policial reciba atención pronta y oportuna, gestionamos cobertura del seguro de salud ante nuestro ente gestor que es la Caja Nacional de Salud, y gestionamos la cobertura de las pólizas que tenemos como servidores públicos policiales. Para ello, tomamos como parte del accidente de trabajo, también el trayecto de ida a su fuente laboral y retorno a su domicilio.

Cuando el policía tiene secuelas del accidente o enfermedad, solicitamos la evaluación de puesto de trabajo, porque ellos llevan el diagnóstico de invalidez, declarado por el médico laboralista de la Caja Nacional de Salud, en algunos casos, incluye valoración psicológica para emitir informe con recomendaciones médico técnicas y los diagnósticos para continuar con sus tratamientos médicos de neurología, traumatología u otra especialidad.

Las patologías que atraviesan se evalúan, además si está apto para continuar desempeñando nuevos trabajos operativos dentro de la Policía Boliviana o si puede desempeñar trabajos de tipo administrativo. Es decir, estos exámenes permiten que el médico mida la aptitud laboral del policía para que pueda presentar a la Policía Boliviana.

A través de la administración de recursos humanos se considera el caso del camarada para priorizar su rehabilitación y también evitar de que su patología empeore. Esto se hace periódicamente, porque la patología de base o secuela del funcionario puede empeorar, mejorar o ser estacionario, entonces el documento actualizado sirve para realizar nuevamente la evaluación del puesto de trabajo.

En algunos casos se debe realizar seguimiento de forma semestral o anual, para ello los especialistas valoran los documentos clínicos dentro del caso, los certificados o informes médicos, historia clínica y comportamiento de la enfermedad o discapacidad. Si se identifica otros problemas o patologías y si la invalidez alcanza a más del 50% tiene una renta de invalidez, menos de este porcentaje no tiene renta.

En relación al policía con algún grado de invalidez superior al 50% se tramita el seguro de largo plazo que actualmente se hace ante la Gestora Pública de Seguridad Social.

Es importante hacer notar que, en caso de riesgo profesional, el trato es muy diferente; si se presentase hasta el 10% no es sujeto de ninguna renta, si supera dicho porcentaje hasta el 24% por única vez recibe indemnización, en caso de que el porcentaje ascienda al 80% las rentas serán mensuales, dependiendo del grado de invalidez que tenga.

Conforme al grado, se consolida una renta de invalidez, la cual es muy importante para los camaradas que atraviesan esta condición, que limita funcionalmente realizar sus actividades de manera normal. Ya sea dentro de la institución o como también sus actividades cotidianas y para la obtención del carnet de discapacidad, quienes califican.

|   |  |
|---|--|
|   | <p>A medida que vaya realizando este trámite de invalidez orientamos y acompañamos, hacemos gestión también para que este camarada pueda tener un grado de discapacidad. El tema de carnet de discapacidad es directamente manejado o en su caso extendido por los gobiernos autónomos departamentales en cada departamento a través de los SEDES.</p> <p>En cuanto a los derechos que tienen las personas, también se realiza el trámite de categoría por enfermedad, este derecho especial solo se da en la institución policial, no existe en otras instituciones; por el tipo de trabajo, los riesgos que nosotros tenemos, que presentamos o podríamos presentar, por la limitación funcional se puede aplicar esta categoría, la cual se denomina disponibilidad de la letra A, lo cual también tramitamos.</p>  |
| <p><b>Condiciones de salud que toman en cuenta para promover asignación o reasignación de cargos de policías con discapacidad</b></p> | <p>Lamentablemente, el manejo de recursos humanos dentro de la Policía Boliviana, debe ser muy especial, por el tipo de trabajo que cumplimos, no es solamente al entorno laboral porque muchas veces un camarada presenta un problema de salud, por una enfermedad crónica terminal, por ejemplo, entonces se toma en cuenta los informes técnicos que se realizan para sus funciones.</p> <p>Nosotros realizamos informes sociales donde no solamente sugerimos, sino que en nuestra conclusión señalamos qué enfermedad presenta y cuál sería el puesto de trabajo que le corresponde conforme a la documentación clínica, pero muchas veces no se considera o no se maneja los derechos humanos ni las leyes en los comandos departamentales y en general, no se cumple la normativa, entonces asignan puestos de manera subjetiva y muy paternalista, no se considera factores como el grado de discapacidad, de invalidez, lo cual no les permite cumplir al cien por cien como policías, entonces muchas veces tenemos unidades que presentan alguna limitación, discriminación, lo que perjudican el buen desempeño de los servicios dentro de la policía, o en su caso también alguna vez se ha evidenciado que inclusive afecta a la imagen institucional.</p> |
| <p><b>Medidas específicas que la Policía Boliviana debería asumir para policías con discapacidad</b></p>                              | <p>Se debe conformar un equipo multidisciplinario para poder asignar o reasignar puestos de trabajo a estos camaradas que presentan cierta discapacidad o grado de invalidez.</p> <p>Los camaradas que atraviesan alguna discapacidad o presentan una enfermedad crónica, no solamente se les debía coberturar su atención en salud sino también su rehabilitación, incluyendo terapia ocupacional porque muchas veces hay patologías que se pueden manejar con el tema laboral.</p> <p>Hacer que el trabajo no sea estresante sino terapéutico no debilitadora, porque la ley general las personas con discapacidad claramente nos dicen que cada institución ya sea pública o privada, debe contar con personal con discapacidad, sobre esa base también se tiene que tomar algunas políticas. También debería priorizarse la devolución de aportes para que este camarada con discapacidad pueda emprender algún negocio o pueda priorizar su rehabilitación, ya sea dentro del país o fuera de ella, porque en otros países se puede tal vez lograr acceder a tratamientos más especiales, no deberíamos ponerles un límite para que puedan retornar al trabajo.</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Muchas veces nosotros entregamos el memorándum de agradecimiento cuanto termina la letra A y ellos no tienen opción de retornar después de 2 años porque no se han rehabilitado; ellos son totalmente desamparados, no solamente por la institución sino por el Estado. Por eso deberíamos brindar otras opciones, como ser mayor tiempo.</p> |
|--|--|

Nota: Elaboración propia, según entrevista a personal del Departamento Nacional de Bienestar Social, 2023

De la entrevista, se conoce que en el Departamento Nacional de Bienestar Social existen 14 profesionales de trabajo social, distribuidos en diferentes departamentos, salvo en los departamentos de Potosí, Beni y Cochabamba que no cuentan con estos profesionales. Extraña que Cochabamba no cuente con estos profesionales específicos, a pesar de que este departamento es el tercero con mayor cantidad de policías con discapacidad a quienes debería brindar apoyo.

Asimismo, cuando una o un policía tiene un diagnóstico de invalidez, promueven la evaluación de su puesto de trabajo, para ver si está apto para continuar desempeñando trabajos operativos o de tipo administrativo dentro la Policía Boliviana, que principalmente dicha definición se realizará en base a exámenes médicos de aptitud laboral, vale decir, esencialmente es el profesional médico quien determina el puesto laboral que pudiera reasignarse al policía con condición de invalidez.

Es importante, señalar que el entrevistado afirmó, que en caso de que el policía con declaratoria de invalidez superior al 50%, debe tramitar una pensión o renta de largo plazo ante la Gestora Pública de Seguridad Social, situación que da a entender que las o los policías con dicha condición estarían forzados a jubilarse.

De igual manera, afirmó que realizan informes sociales sugiriendo el puesto que el policía con invalidez o discapacidad debería ocupar conforme a su enfermedad y documentación clínica, pero que muchas veces no consideran sus sugerencias y asignan a las o los policías con esta condición puestos laborales de manera subjetiva y paternalista, que el personal encargado del movimiento de personal, no estaría considerando factores como el grado de discapacidad o invalidez, que según su criterio no les permitiría cumplir al 100% de sus funciones, y que por ello algunas unidades tendrían limitaciones que perjudica el buen funcionamiento policial afectando algunas veces a la imagen institucional.

La aseveración realizada por el entrevistado es de gran preocupación debido a que la condición de discapacidad o invalidez estaría permitiéndole sugerir puestos de trabajo para policías con discapacidad basándose estrictamente en historiales médicos, sin tener, criterios aprobados desde una intervención integral, es decir, no debería sugerirse puestos de trabajo tomando en cuenta únicamente la deficiencia de la o el policía con discapacidad, porque ello

significa centrar la discapacidad en la persona, criterio que ya fue superado con el modelo social de la discapacidad, donde la discapacidad emerge preponderantemente de los factores externos o el entorno de la persona, por lo que, la otorgación de condiciones de accesibilidad y ajustes razonables podrían hacer posible la asignación o reasignación de cargos a policías con discapacidad que desde un punto de vista médico se les negaría.

**Tabla 11.**

*Entrevista a la Encargada de la Disponibilidad de la Categoría "A"*

| <b>MATRIZ DE ENTREVISTA POR CATEGORÍA</b>  |   |
|--|---|
| Lic. Gabriela Rioja Gemio  |   |
| <b>CATEGORÍA</b>   | <b>CRITERIO/INFORMACIÓN OBTENIDA</b>  |
| <b>Funciones</b>   | Al margen de hacer los trámites para policías a la categoría "A" de disponibilidad, las funciones son investigar, gestionar, coordinar, visitas domiciliarias, hacer informes sociales, informes sobre el estado de salud. Y en el caso de la categoría por enfermedad, realizar los informes para que puedan pasar a la categoría, todo se hace con la Unidad de Medicina del Trabajo de la Caja Nacional de Salud.  |
| <b>Medidas y procedimiento que se desarrollan cuando se registra casos de policías que sufren daño a su integridad física o adquieren discapacidad en el cumplimiento de sus funciones, por riesgo común, enfermedad o profesional</b> | Lo primero que nosotros realizamos es presentar la denuncia del accidente de trabajo. Eso también sirve para que ellos puedan realizar el trámite de invalidez en la Gestora Pública. Posteriormente lo que se hace es que, si algún funcionario sufre un accidente y tiene alguna secuela, se hace la evaluación con medicina de trabajo, una evaluación de puesto de trabajo, y ahí es donde la trabajadora social de la Caja de Salud les orienta para que realicen su trámite de invalidez.<br><br>El trámite de invalidez consiste en un sueldo que le otorga la Gestora previo estudio de medicina de trabajo, luego lo pasan al ente calificador y el ente calificador determina el porcentaje del daño. Después de acuerdo al porcentaje que emite, se determina el grado de invalidez, pero si este funcionario tiene un porcentaje mayor al sesenta y cinco por ciento, ya no podría trabajar en la institución, tendría que jubilarse por enfermedad, según el Código de Seguridad Social. |
| <b>Apoyo en trámites de carnet de discapacidad a policías que adquieren esta condición</b>   | Si se les brinda el apoyo. En algunos casos se les lleva hasta el lugar, pero también todo su trámite es personal.  |
| <b>Medidas adoptadas para el seguimiento y apoyo al desempeño laboral</b>  | En caso de la categoría por enfermedad, se hace un seguimiento mensual, ellos tienen que venir a firmar cada mes, del primero al diez, y en caso de que sean internados, nos avisan a través de algún familiar y se hace seguimiento. En el caso de discapacidad, para cada trabajador el seguimiento es en su unidad.  |
| <b>Programa o protocolo de seguimiento</b>   | No se cuenta con programa o protocolo para el seguimiento de casos.   |

|  |   |
|--|---|
| <b>Casos de policías con discapacidad que estén trabajando y algún tipo de seguimiento que desarrollen para conocer su estado de salud</b> | Se hace la valoración a través de medicina de trabajo, que mediante los médicos determinen si los policías por su condición pueden cumplir funciones policiales o administrativas. En el caso, generalmente son solo funciones administrativas las que cumplen. La Dirección Nacional de Personal les designa a cualquier unidad, les dan un trabajo administrativo.  |
| <b>Principales causas en la que policías hayan adquirido discapacidad</b>  | Más cuando cumplen funciones policiales, por ejemplo, en un caso de enfrentamiento que hubo con gente de los Yungas, le lanzaron con una flecha, perdió el ojo. Después otros accidentes típicos de la función policial, atropellos en las vías, la mayoría de los que yo conozco, han quedado con alguna secuela traumatológica.   |
| <b>Situación o asignación de destinos y cargos a policías con discapacidad que ingresan a la Disponibilidad de la Categoría “A”</b>        | Desde mi punto de vista con lo que estoy con la categoría, ellos vuelven con reasignación de funciones, no toman en cuenta la valoración de medicina del trabajo, que ellos sólo pueden hacer trabajos administrativos.<br><br>Claro, pero los mandan a las unidades, a veces no toman en cuenta el informe social. Deberían analizar y ver a qué unidad pueden ir y con qué trabajo, porque ahí bien clarito dice en las recomendaciones médico-técnicas que ellos no pueden cumplir funciones operativas y muchas veces ellos mandan a nuestras unidades, les hacen poner uniforme. Hay funcionarios que no pueden usar uniforme ni portar armas. |
| <b>Medida urgente que debería asumirse para policías con discapacidad</b>  | Pienso que debería existir un programa, protocolo o algo en la atención de estos funcionarios. No dejarlos a un lado. Considerando que tienen un tipo de discapacidad se debería tomar medidas y darles un trato especial.  |

Nota: Elaboración propia, según entrevista a personal del Departamento Nacional de Bienestar Social, 2023

La entrevistada refirió que la valoración de las y los policías que tienen algún tipo de accidente, enfermedad o daño a su integridad, se la realiza a través de medicina del trabajo dependiente de la Caja Nacional de Salud, donde se determinaría si el personal policial con esta condición podría cumplir funciones policiales o administrativas, que generalmente se determina que pueden desarrollar funciones administrativas.

En tal sentido, señaló que elaboran informes sociales que contemplan criterios médicos/técnicos entre las que establecen que no pueden cumplir funciones operativas, pero que muchas no serían tomadas en cuenta, por lo que, las y los policías con invalidez serían destinados a unidades policiales donde ellos no pueden cumplir estas funciones, es más, serían obligados a usar uniforme. Refirió a su vez que, debería existir un programa, protocolo u otro instrumento para la atención de dichos policías, a fin de tomar medidas y darles un trato “especial”.

Conforme lo afirmado por la entrevistada, es necesario establecer que no contarían con un instrumento normativo que regule los servicios y apoyo que debieran brindar a los policías con discapacidad y que además la misma, aparentemente se encuentra convencida de que el personal policial con invalidez estaría incapacitado para cumplir funciones operativas, por lo que se recomienda esencialmente funciones administrativas. En ninguna parte de la entrevista se pudo advertir que la misma considera necesario también tener en cuenta factores de acondicionamiento laboral para hacer posible el cumplimiento efectivo de funciones operativas por parte del personal con invalidez laboral declarada o discapacidad.

**Tabla 12.**

*Entrevista al Jefe del Departamento Nacional de Movimiento de Personal*

| <b>MATRIZ DE ENTREVISTA POR CATEGORÍA</b><br>Tcnl. DEAP. José Luis Soria Galvarro   |  |
|---|--|
| CATEGORÍA   | CRITERIO/INFORMACIÓN OBTENIDA  |
| <b>Funciones que desempeña</b>  | Atender requerimientos de las diferentes instancias policiales en cuanto a la necesidad de personal policial, la evaluación del personal que es replegado al Comando General de la Policía Boliviana.  |
| <b>Documento interno para la asignación de destinos y cargos a servidores públicos policiales</b>   | El Manual de Organización y Funciones de la Dirección Nacional de Personal, es el documento base para realizar el trabajo policial. Existen algunos destinos y cargos directamente regulados por memorándums que son emitidos por Direcciones Nacionales.  |
| <b>Documento interno específico de asignación de destinos a servidores públicos policiales con discapacidad</b>   | <p>No existe ningún documento que regule el destino de policías con discapacidad. Actualmente es una de las falencias de la institución y la Dirección Nacional de Personal.</p> <p>Solamente se asigna a funcionarios con discapacidad a la Dirección Nacional de Salud para que puedan ser tratados en alguna dolencia. Pero un documento específico no tenemos actualmente para la asignación de cargo.</p>   |
| <b>Criterios generales para la asignación de destinos y cargos a policías con discapacidad</b>  | Se maneja en base a certificados médicos. Se le asigna un trabajo limitado, en algún área administrativa o especialmente en el área de salud, para que tengan la facilidad de poder ser atendidos. Básicamente se les da un trabajo de carácter administrativo.  |
| <b>Criterio personal, profesional o experiencial sobre si el policía que adquiere discapacidad tiene potencialidades para cumplir funciones policiales operativas</b> | Los policías con discapacidad si pueden cumplir funciones policiales; se ha demostrado que el ser humano es muy capaz, pese a ciertas limitaciones a seguir trabajando, la decisión es diferente, en la rama en la cual ellos pueden todavía realizar un trabajo, por ejemplo, tenemos el área de monitoreo de cámaras en el Bol-110, donde pueden solamente observar las cámaras, así poder dar alerta tal vez, ante un hecho o realizar actividades administrativas como ser, correspondencia, realizar informes. Mucho dependerá del grado de discapacidad de la persona. |
| <b>Base de datos o registro de policías con discapacidad</b>  | No existe base de datos, lamentablemente sólo tenemos el sistema de personal, el cual es general para todos los servidores   |

|   |   |
|---|---|
| <b>de la Dirección de Personal e información que contiene</b>   | públicos policiales, no establece un campo o un icono, donde establezca que esta persona tenga un tipo de discapacidad.   |
| <b>Acciones que la Policía Boliviana realiza para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para los policías con discapacidad y medidas que se debería asumir</b> | <p>En cuanto a medidas que se debería adoptar para este grupo vulnerable, lo primero sería tener una normativa específica, el cual nos establezca los grados de discapacidad para validar ciertos tipos de actividades policiales. Y el segundo sería darle la oportunidad a las y los policías con discapacidad de poder continuar aportando a la institución, con sus conocimientos en el área policial.</p> <p>Es muy importante tener en cuenta si esa discapacidad ha sido ejercida en el cumplimiento del deber; entonces esos camaradas tienen el derecho y la institución tiene la obligación de poder continuar con ellos y en el área donde puedan desarrollar mejor sus habilidades.</p> |

Nota: Elaboración propia, según entrevista a personal de la Dirección Nacional de Personal, 2023

De la entrevista, se concluye, que la Policía Boliviana no cuenta con normativa que regule la asignación de destinos y cargos de policías con discapacidad, solo se rigen por criterios generales para la asignación de destinos y cargos a policías con discapacidad, por lo que se estarían basando en certificados médicos, que conlleva a la asignación de trabajo básicamente en algún área administrativa, especialmente en el área de salud, para que “pudieran” tener atención médica.

La entrevista advierte que el Departamento Nacional de Movimiento de Personal no cuenta con base de datos o registro de policías con discapacidad, sólo un sistema de todo el personal policial, dentro el cual no existe un campo o categoría que establezca la condición de discapacidad de la o el policía. A efecto de superar esta situación, el entrevistado señaló que una de las medidas principales que debería asumir la Policía Boliviana, es la emisión de una normativa específica para asignar destinos y cargos a las y los policías con discapacidad.

Un aspecto destacable del entrevistado es que afirma que las y los policías con discapacidad pueden cumplir funciones policiales operativas, y no necesariamente puede limitarse su trabajo a funciones administrativas, señalando que el ser humano ha demostrado ser muy capaz; no obstante, afirma a su vez que mucho dependerá del grado de discapacidad de la persona, situación que hace comprender que al igual que los demás entrevistados, lamentablemente la discapacidad está siendo centrada en la persona omitiendo considerar los factores externos generadores de discapacidad.

Tabla 13.

## Entrevista al Director Nacional de Derechos Humanos

| <b>MATRIZ DE ENTREVISTA POR CATEGORÍA</b><br>Cnl. DESP. Rubén Serrudo Saavedra   |   |
|--|---|
| <b>CATEGORÍA</b>   | <b>CRITERIO/INFORMACIÓN OBTENIDA</b>  |
| <b>Funciones principales</b>   | Las funciones y atribuciones de la Dirección Nacional de Derechos Humanos están enfocados a la capacitación, sensibilización y difusión de toda normativa nacional e institucional relacionado a la función policial.   |
| <b>Funciones en relación a los derechos humanos de las personas con discapacidad</b>   | De acuerdo a la estructura orgánica existe un Departamento Nacional de Género. Este Departamento de acuerdo a sus funciones y atribuciones, realiza capacitación y sensibilización referente a la Ley General para Personas con Discapacidad.   |
| <b>Normativa interna de la Policía Boliviana que regule la asignación de destinos de policiales con discapacidad en el marco de su derecho humano al trabajo</b>                               | Me parece que dentro de la institución policial no tenemos un documento institucional que haga referencia a esta temática.  |
| <b>Criterio sobre si el policía que adquiere discapacidad tiene otras potencialidades para cumplir funciones policiales operativas</b>   | Al respecto, la Ley 223 sobre personas con discapacidad, hace referencia al tipo y grado de discapacidad, para lo cual el Departamento que hace la asignación de los destinos de los servidores públicos policiales, tendría que realizar algún análisis en cada caso específico y en función de ese análisis poder definir si corresponde o no asignar alguna función operativa al servidor público policial que presenta alguna discapacidad. |
| <b>Medidas de accesibilidad y ajustes razonables que se dotan a policías con discapacidad en el marco de su derecho humano al trabajo</b>  | No tenemos conocimiento, debido a que las funciones y atribuciones de la Dirección Nacional de Derechos Humanos están enfocados al ámbito de la capacitación.   |
| <b>Criterio sobre si las medidas adoptadas para policías con discapacidad son pertinentes y suficientes para asegurar el ejercicio de su derecho humano al trabajo en condiciones igualdad</b> | Al no tener tal vez alguna normativa referente a los servidores públicos policiales que presentan alguna discapacidad, considero que tal vez esta actividad debería ser atendida por la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, quienes de acuerdo a sus funciones y atribuciones deberían tomar algún tipo de medidas en cada caso específico de los servidores públicos policiales.   |
| <b>Criterio adicional para garantizar el ejercicio del derecho humano al trabajo, de las y los policías con discapacidad</b>   | Considero que este es un trabajo integral de toda la Policía Boliviana, todas y todos los servidores policiales, somos garantes, somos protectores de los derechos humanos. Todos deberíamos ser difusores, protectores y garantistas de este derecho.  |

Nota: Elaboración propia, según entrevista a personal de la Dirección Nacional de Derechos Humanos, 2023.

De la entrevista se conoce que la Dirección Nacional de Derechos Humanos a través del Departamento Nacional de Género realiza capacitación y sensibilización sobre la Ley General para Personas con Discapacidad. Sin embargo, no detalló las temáticas y derechos específicos que estarían abordando.

Con relación a los criterios que la Policía Boliviana estaría asumiendo para asignar cargos a policías con discapacidad, señaló que se realiza análisis en cada caso específico y en función de ello se define si corresponde o no asignar alguna función operativa al servidor público policial.

Asimismo, el entrevistado refirió desconocer las condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que se dotan a policías con discapacidad en el marco de su derecho humano al trabajo, dado que su accionar estaría enfocado al ámbito de la capacitación. Aspecto que devela que la Dirección Nacional de Derechos Humanos dentro las temáticas de capacitación no estaría contemplando la discapacidad ni los derechos humanos de las personas con discapacidad y las obligaciones institucionales de adoptar medidas para asegurar la accesibilidad y ajustes razonables a policías con discapacidad con la finalidad de asegurarles el ejercicio de su derecho humano al trabajo y otros.

### **2.3 Resultados del relevamiento de los relatos de vida**

En la presente investigación, con la finalidad de contar con información cualitativa sobre el ejercicio del derecho humano a la salud y al trabajo de policías con discapacidad bajo condiciones de accesibilidad y ajustes razonables en la Policía Boliviana conforme manda la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se realizó relevamiento de relatos de vida de un total de doce (12) efectivos policiales con dicha condición.

Para el efecto se elaboró una guía que permitió recolectar información sobre las circunstancias en las cuales los policías adquirieron su discapacidad, servicios de salud y apoyo que recibieron por parte de las diferentes instancias de la Policía Boliviana, criterios de asignación que emplearon para que les asigne destinos y cargos, si cuentan con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para el ejercicio efectivo de su derecho a la salud y al trabajo, entre otros aspectos que se reflejan en los siguientes relatos:

#### **Relato de vida Sgto. 2DO. S.G.**

*Soy Comandante de Guardia. En cuanto a mi situación de salud tengo artrosis grave de cadera, donde yo no puedo manejar ya mi pierna, necesito una prótesis, y por falta de dinero no me he operado hasta este momento y he llegado a caminar con bastón.*

*En el transcurso de mi enfermedad en la Policía Boliviana no he recibido ningún apoyo. Tampoco tengo carnet de discapacidad, nadie me lo pidió, yo simplemente me avalo con mi certificado de incapacidad de la Caja Nacional. Hace diez años estoy trabajando acá en la clínica por mi incapacidad, trabajé en las unidades operativas, y por lo que ya no podía caminar correctamente, rengueaba, me trajeron acá, entonces, empecé yo acá en la guardia, porque ahí es donde tengo menos actividad, creo que se basaron en mi certificado médico para asignarme este cargo.*

*En cuanto a condiciones de accesibilidad para desarrollar mi trabajo, acá no tenemos comodidad, como para desenvolvemos, pero con tal de seguir trabajando y cumplir nuestros años de servicio, hacemos lo que podemos, así es como estamos. No existe alguna repartición o personal que realice seguimiento a nuestro trabajo o situación. Por ejemplo, en mi caso tengo un dolor permanente que me impide trabajar, los días de trabajo me pongo la ampolla que cuesta cincuenta bolivianos, eso tengo que colocarme porque si no lo pongo me duele mucho y arrastro la pierna, entonces no puedo trabajar.*

*Yo desearía tener más descanso por mi condición o existan algunas medidas que favorezcan a los policías con discapacidad, como enfermos que estamos, no hay forma, pero tenemos que cumplir la orden de nuestros superiores.”*

#### **Relato de vida Sgto. G. C.**

*“Estoy destinado en (...), tengo 11 años de servicio, soy encargado de almacenes y las funciones que cumplo son hacer requerimientos de insumos y material para la dirección. He adquirido mi discapacidad en un accidente de moto cuando estaba destinado en una provincia de Potosí, cuando salí a Oruro y al retornar en la carretera un vehículo me colisionó por detrás y de ese momento lo único que recuerdo es que trataba de estabilizar la moto, desperté después de 2 semanas en la sala de terapia porque estuve en coma. Y después, yo escuchaba podía hablar normal con mi familia, con mis papas, con mis camaradas, hablé con mis superiores porque estaba muy preocupado por mi trabajo, pero después fui perdiendo la audición poco a poco, tenía que poner en altavoz mi celular ya no podía escuchar, buscaba un lugar por el canal auditivo lograba escuchar un poco.*

*El médico me dijo que tenía rajaduras en el canal auditivo y que solo una operación de implante coclear podía ayudarme porque la frecuencia de audífonos es todavía baja, lo que me entristeció mucho. La operación cuesta unos 30.000 dólares dinero que no tengo, mis papas gastaron mucho en mi internación porque la caja no cubrió mi accidente.*

*Ahora me comunico con las personas leyendo los labios, cuando alguien me habla es más fácil así, pero a veces se complica porque hay personas que mueven los labios diferente, habla más rápido, y otros hablan más lento eso es mejor para mí.*

*En cuanto al apoyo recibido, trabajo social me apoyó con la baja médica de tres o cuatro meses, porque yo no podía caminar, me sentía mal, a parte como tenía pérdida de base craneal, me operaron y pusieron una placa de platino. También me han ayudado a pasar a la categoría A, y para retornar y retomar mis funciones.*

*Antes de volver me hicieron estudios, audiometría y todo eso, y analizaron cómo podría trabajar, cómo me podría comunicarme con las personas, me tuvieron que asignar funciones administrativas, donde no se necesita mucha comunicación con las personas, estar en el área de oficinas, además estudié una parte de informática, manejo bien la computadora, algo en el área de sistemas, hago mantenimiento de impresoras, sé sobre los impresoras, computadoras y todo ese trabajo, también manejo bien todas las plataformas y eso es lo que me ayuda en el trabajo, puedo hacer informes de requerimientos, hago cartas, notas de atención para mandar al Comando y así trabajo como Secretario también.*

*Después de hacer mi curso de posgrado, me destinaron a la policía turística, ahí tenía mucha comunicación, porque se hace patrullaje en lugares turísticos, plazas, terminales, mercados, pero eso me complicaba a mí, por lo que pedí mi cambio explicando mi caso, me entendieron y me mandaron a POFOMA, me dijeron ahí te irá bien, porque se trabaja en la protección de los animales, hay que ir a atender casos, investigar, me estaba yendo bien, pero de pronto me cambiaron aquí.*

*Tengo carnet de discapacidad, he sacado para pasar a la categoría A. Yo al principio de mi discapacidad no quería vivir, porque hasta mi ojo se desvió, no podía ni comer, mis padres me ayudaban como a un bebe; en eso ya he visto cuando me amaba mi madre, luego hable con personas que me dijeron que ya tuve el privilegio de escuchar, lo que no pasa con otras personas, me alentaron mis jefes, mis camaradas, hasta pensé en un ojo ortopédico, pero no fue necesario porque volvió a su lugar, ahora ya camino bien, puedo manejar, puedo salir, es un milagro que esté vivo. Pero no hay instancia que haga seguimiento a mi caso o brinde apoyo.”*

#### **Relato de vida Sgto. 2DO. W. L.**

*Soy el Sgto. 2do. (...) destinado en la (...), estoy como encargado de estadísticas. El año 2017, estaba en una comisión de estudios y en las cuales me estaba dirigiendo a la ciudad de La Paz para tramitar mi ascenso y es ahí que llegando a El Alto donde se suscitó el accidente de tránsito, causando una lesión medular a nivel v-siete, eso quiere decir, en la columna; he sido operado de la columna, tengo ocho tornillos y se me ha destrozado una vértebra y también tengo una fractura de la tibia una fractura expuesta total, por ello tengo discapacidad total de los miembros inferiores, no tengo movimiento, sensibilidad; es difícil para mí, no puedo moverlos, dependo de otra persona y mayormente siempre estoy en la*

*cama; tampoco puedo estar mucho tiempo sentado, uso silla de ruedas y debo cambiar de posición cada dos o tres horas, entonces eso es con el fin de que no me salga las úlceras de presión, que son heridas por el tiempo de estar en una sola posición. (...)*

*He tenido el apoyo de trabajo social en Oruro y también de la ciudad de La Paz donde vino a visitarme al hospital y ver en qué situación me encontraba, primeramente he sido evacuado al hospital más cercano de El Alto, clínica Kenko y estaba en terapia intensiva durante dieciocho días, desde ese momento es donde me bajan al hospital Obrero de la ciudad de La Paz y ahí estuve internado seis meses, posterior en el IBR donde me han enseñado ciertas cosas, a ser un poco más independiente y usar la silla de ruedas. Tenía las úlceras de presión, úlceras muy grandes, por ello me quedaba mucho tiempo en el hospital, me hicieron un injerto y también en los talones me han hecho un colgajo, después me hicieron la transferencia a la ciudad de Oruro, donde actualmente sigo con fisioterapia en la Caja.*

*También recibí ayuda del área psicológica en la Caja, lo que me ayudó mucho, porque estaba totalmente deprimido, claro lo único que estaba en mi pensamiento al enterarme que yo ya no podía caminar, fue tratar de matarme, y ya no estar en este mundo, pero gracias a la ayuda psicológica, pude sobresalir.*

*Tengo un carnet de discapacidad, me han evaluado en la ciudad de Oruro, en el CONALPEDIS me han calificado, con una discapacidad muy grave, con un setenta y nueve por ciento y también por parte de medicina del trabajo y AFP futuro.*

*Cuando he adquirido mi discapacidad he sido removido de mi cargo. Antes que me pase el accidente estaba en Radio Patrullas 110 entonces me he presentado a mi unidad, donde la encargada de personal me preguntó dónde quería trabajar, dónde me sentía más cómodo, entonces es de esa manera que opté por la Dirección (...), actualmente cumplo mis funciones aquí.*

*En cuanto a la infraestructura, tenemos dificultades, no hay tanta accesibilidad, entonces siempre pedimos colaboración de un familiar y también de los camaradas, a la vez también no hay accesibilidad en los sanitarios, donde es muy incómodo para las personas que estamos así, trabajo en la planta baja, eso no es difícil, pero para ir a otras dependencias ya es donde necesito una colaboración, también han hecho algunos ajustes, pero no al cien por ciento. Hay restricciones, dificultades en la infraestructura y no hay un lugar donde pueda estar cómodo En la infraestructura se tendría que trabajar mucho para que podamos tener ese acceso un poco más libre.*

*No se realiza un seguimiento a los casos, yo me movilizo con mi familiar, siempre acompañado, sólo mi jefe me pregunta como estoy, se preocupa. Sería bueno que pensemos en el futuro de las personas con discapacidad que haya un poco más de sensibilidad, un poco*

*más de comprensión porque el llevar esta vida de discapacidad es dura, es muy dura, siempre yo pediría a todos los camaradas que sean considerados con nosotros y también que nuestros jefes puedan colaborar en infraestructura haciendo gestión. También deberíamos fomentar de repente, la capacitación en otras áreas, implementar actividades a todas las unidades para tener acceso y así no sentirnos discriminados.*

#### **Relato de vida Sgto. My. E. Y.**

*Soy el Sgto. My. (...), cuando estaba en el PAC yendo a atender un caso en motocicleta, perdí la cuarta parte de mi cráneo derecho, por esa situación fui intervenido quirúrgicamente; usé una silla de ruedas, me sometí a rehabilitación; estoy hablando más ahora, y camino, aunque mi brazo izquierdo y mi pie izquierdo se están recuperando, pero como estoy haciendo fisioterapia estoy mejorando cada más. (...) esto sucedió hace diez años.*

*(...) para mí operación estaba la trabajadora social, ella hizo la denuncia por accidente de trabajo, pero nada más. (...) no tengo carnet de discapacidad, me dijeron que me iban a llamar, pero nadie llamó. (...) cuando adquirí mi discapacidad me presenté al Comando Departamental de ahí me fui a Salud y Bienestar Social, después a la disponibilidad de la categoría "A" por mi situación, cuando retorné me asignaron cargo administrativo en el mismo lugar.*

*El criterio con el cual me asignaron mi destino, creo que fue porque al jefe se le ocurría y decía no, que vaya a trabajar en este lado o al otro lado por necesidad de servicio. Como era encargado de inmuebles, me pusieron otro cargo, otro cargo más encargado de transportes, así. (...)*

*Con lo único que estoy medio tropezando a veces, es que no puedo hacer las cosas rápido. Al principio de mi enfermedad mis camaradas se hicieron la burla de mí, me pusieron chapas por lo quería pedir mi baja, pero tengo tres hijos y aguanté. (...)*

*Nadie hace seguimiento a mi caso, ninguna profesional, nadie, no tenemos licenciada de trabajo social, (...)*

*En la Policía Boliviana debería otorgarse un trato especial, de parte de los camaradas, sin humillar ni gritar al policía con discapacidad, lo que yo pasé; no falta algunos malos camaradas; tengo una placa de plástico en mi cabeza, no tengo hueso, por eso mis camaradas se hacían la burla, pero decidí defenderme e ir a dar mis exámenes de ascenso, los cuales aprobé, ellos se han quedado con una boca abierta; cuando uno quiere lo logra, no hay límites, cuando uno quiere seguir adelante, (...)*

#### **Relato de vida My. J.R.**

*“Soy el Mayor (...), tengo un problema en la mano izquierda, en la palma con cincuenta y seis puntos una cicatriz grande, con una quemadura de segundo grado como una amputación de la falangeta del dedo de la mano izquierda, una perforación en tímpano del oído izquierdo y pérdida visual en el ojo derecho. Esto se produce el año 2002 como consecuencia de atender un caso en la avenida 6 de agosto, edificio Dos Torres, al momento de intervenir en un caso sobre bomba, que ya fue manipulado con anterioridad por trabajadores del mismo edificio, que produjo una explosión y por consiguiente las lesiones que describí.*

*En ese momento recibí atención médica inicial porque nos evacuaron al hospital policial en Sopocachi, en principio relativamente estable, luego se complicó mi estado de salud y tuve que ser intervenido de urgencia. He recibido apoyo del personal de trabajo social, a través de la activación del seguro de accidentes, porque la demanda médica fue muy grande, incluida la compra de unidades de sangre para poder estabilizar todo lo que había perdido en la hemorragia que tenía en la mano izquierda. (...)*

*No tengo carnet de discapacidad, ni renta de invalidez, porque en ese momento no hubo la orientación necesaria para poder hacer algún tipo de trámite, no sé si todavía se podrá hacer algo, de generar algún documento para saber el grado de discapacidad por las lesiones y las secuelas que me han quedado.*

*Cuando he adquirido mi discapacidad no he sido removido de mi cargo, he continuado desempeñando en las funciones de las diferentes especialidades que tiene bomberos. Si bien ha habido un tiempo de convalecencia creo de un mes, luego me incorpore a mis funciones.*

*En cuanto a algunas limitaciones para ejercer mi trabajo, sería en lo físico, en la mano izquierda, un poco después en lo que viene a ser los sentidos, el sentido del oído, no hay agudeza auditiva en el oído izquierdo lo que me dificulta un poco para poder relacionarme, pero, me doy modos y maneras para poder intercambiar criterios con camaradas o consignas sean a superiores o subalternos. En el tema visual una vez al año me realizan controles oftalmológicos, el lente intra ocular que tengo en el ojo derecho y la medición de la dioptría que en cierta manera ha ido aumentando y de manera consecutiva voy cambiando los cristales para poder mantener un nivel de agudeza visual.*

*En estos trece años, a más de trabajo social, no he conocido de alguna oficina que haya hecho seguimiento o apoyo en mi caso (...) es la primera vez que después que sufrí el accidente tengo una consulta de esta parte, de lo que ha sido las secuelas de aquel accidente. Más allá de esta entrevista que tenemos con usted. Tal vez porque no ha habido alguna situación de pronto porque tal vez no he sentido mayores efectos o es que me adecuó a la*

*condición que tengo ahora, esta condición física y de los sentidos para poder desarrollarme de la mejor manera en las diferentes funciones.*

*Considero que la Policía Boliviana debería asumir medidas como activar el tema de los seguros, el seguro de la caja nacional de salud, el seguro de vida que ahora lo tenemos en UNIVIDA, después el tema de trabajo social que inicialmente es asistencia, los trámites, pero creo que termina ahí todo eso. Más allá, no vemos cuál es la condición en la que el personal con discapacidad se desarrolla, sobre todo aquellos efectivos que tienen secuelas o han tenido algún tipo de lesión en el cumplimiento del deber, que hayan perdido el sentido de la vista, que hayan perdido alguna extremidad o hayan tenido algún tipo de lesión que les limite en sus acciones.*

*No conozco de alguna repartición que pueda realizar el seguimiento, porque hay que entender de que por el tiempo las secuelas se van incrementando, conforme el estado del cuerpo va envejeciendo por los años que va adquiriendo una persona. Obviamente las capacidades se van reduciendo o limitando y en algunos casos estas secuelas se pueden expresar de una manera muy abrupta y pueden generar algún tipo de daño o algún tipo de lesión o algún tipo de malestar en el personal que no le permita cumplir sus funciones adecuadamente.*

*Sería bueno buscar la manera de generar alguna base de datos donde podamos tener el seguimiento periódico del estado de salud de ese contingente policial con discapacidad, cómo ha sido la situación del accidente, qué tratamientos médicos ha recibido y cómo se desarrolla en su actividad laboral, en su actividad familiar para ver la mejor manera de sobrellevar la situación; conozco algunos camaradas que de pronto por falta de información no pueden acceder a los beneficios que de pronto nos da la seguridad social, o a los beneficios que de pronto nos da la normativa policial, como por ejemplo el tema de la disponibilidad de la categoría "A" por enfermedad. Algunos camaradas no son conscientes de estos beneficios que les puede ayudar a recuperarse, en algunos casos que sí necesitan estar de pronto por un determinado tiempo fuera de la actividad operativa o de la actividad funcional permanente para que puedan recuperarse tanto física o psicológicamente.*

*(...) sería ideal de que se pueda encontrar un departamento, una sección, una división o niveles de trabajo social que se los pueda llevar a estos camaradas (con discapacidad), no con el fin de que este camarada sea separado de la institución, sino con la finalidad de que tengan las condiciones de trabajo para mejorar los beneficios que le puede otorgar el Estado y la institución. Y que también este camarada nos pueda servir de una u otra manera, en diferentes aspectos de la función policial.*

*Si no es en los operativos, de pronto en lo administrativo o en aquellos que se puede desenvolver. Vemos en la sociedad, es que hay personas con discapacidad motriz, con discapacidad visual, con discapacidad auditiva, que se desempeñan de una mejor manera o buscan sobresalir para poder subsistir de manera diaria. Y bueno, en el caso de nosotros podría ser muy importante ver esa situación y aprovechar al máximo las capacidades que puede tener ese funcionario.*

*El cuerpo humano es tan maravilloso que, si bien hay alguna situación de discapacidad, se incrementa otras capacidades en el resto del cuerpo, nos acomodamos, nos adecuamos a la condición que tenemos (...) hay algunas limitaciones, pero siempre he tratado de hacer frente a los diferentes desafíos y retos que me ha puesto la función policial. Y de la mejor manera posible y de la manera más profesional he asumido las responsabilidades que se me ha asignado y las condiciones en la que la función policial me ha puesto para poder estar ahí y servir a la sociedad.”*

#### **Relato de vida Sgto. O. L.**

*“Soy el Sgto. (...) he adquirido mi discapacidad el año 2020, en un servicio que nos designaron (...) en el peaje de El Alto, fui agredido por una turba en el lugar con palos piedras, golpes de puño, patadas y todo; una de esas personas con una flecha y piedra reventó mi ojo derecho; no pude escapar de ese lugar, porque había mucha gente, yo pensaba que era una raspadura, digamos de la nariz o alguna parte del ojo, pero cuando una vez ya me trasladaron al hospital de la Caja Nacional, en oftalmología recibí la mala noticia; pensaba que iba a haber una solución, iba a haber por lo menos, mantener, aunque no pueda ver, pero no fue así (...), ahora estoy así, solo estoy con el ojo izquierdo movilizándome.*

*De la institución lamentablemente no recibí apoyo, solo de mi comandante el Cnl. Ortiz y mis camaradas; de la institución como tal hasta ahora no recibo apoyo, ni información de trabajo social o de la psicóloga, ella vino ese día nomás cuando sufrí el accidente, solo algunas cuantas palabras me dijo y más allá no tuve apoyo.*

*Hasta ahora le comento, yo volví a visitar trabajo social, hablé con la encargada, pero igual no me da buenos consejos o no me da buena orientación para poder hacer mis papeles, pedí los beneficios, pero me ha ido mal por las malas recomendaciones, malas orientaciones. No tengo siquiera carnet de discapacidad; me indicaban que para tener ese beneficio de discapacidad tenía que tener la ceguera total de la vista. Pero tengo renta de invalidez de las AFP sólo que no cómo debería ser; como le decía no ve, los trámites que he realizado todo por mi cuenta, he hecho malos trámites, porque el porcentaje que me dieron es algo bajo. Hay varios camaradas que también sufrieron accidentes, casi similar como el mío, su pensión es mejor.*

*Actualmente estuve haciendo algunos trámites tratando de conseguir ese aspecto, esa información, tengo que tener nuevos certificados médicos que sean particular, o de la caja nacional, pero estoy haciendo eso poco a poco, como le decía a veces también no tengo confianza en la Caja porque la intervención que me han hecho en el ojo ha sido mala, otros doctores me dijeron que si iba en ese momento hubieran salvado mi globo ocular, le comento también estoy yo con una prótesis y un implante ya puesto, para que mi apariencia no sea horrorosa, no sea fea cómo se dice, no tan notorio. Como le decía yo no tuve el apoyo de psicólogos, recordar, es un poquito doloroso, solamente tuve el apoyo de mi pareja, mis padres, amigos, familiares para sobresalir hasta ahora.*

*Cuando adquirí discapacidad fui cambiado a La Paz, como yo tenía ya las bajas médicas, me presente y volví, mis camaradas saben mi situación, saben lo que yo vivo y recibo gran apoyo de ellos, la tolerancia que ellos tienen hacia mí, el cariño y el apoyo que tienen hacia mi persona también, cuando hay conflictos o cuando hay alguna actividad digamos de patrullaje, ellos ayudan para que no sufra algún accidente al caminar.*

*Las oficinas no saben sobre mi caso, no hacen seguimiento, una vez me pidieron mis papeles, según ellos me dijeron que debería ir a Salud y Bienestar Social, que ahí me corresponde, porque yo me encuentro mal, porque estoy en este estado, ahí vas a estar más tranquilo me dijeron.*

*Yo en estos momentos puedo desempeñar mi trabajo, pero no al cien por ciento como antes, lo hago con lentitud. Me estoy adaptando poco a poco pero siempre ya cuidándome porque ya no tengo la fuerza, agilidad, porque hay cosas que ya me impiden, pero vamos a ir saliendo un poco de esta situación y cómo le digo en un futuro no me limitará nada para poder empezar de nuevo.*

*Tengo una petición, que puedan cambiarme de destino porque necesito seguir con mis consultas, tratamientos, todo sale de mi bolsillo para los médicos particulares, además mi familia y yo tenemos prestamos por lo que me sucedió.”*

#### **Relato de vida Sgto. 1ro. D. A.**

*“Mi nombre es (...), actualmente destinado en la (...), cumplo funciones como encargado, me asignaron los cargos debido a la escasez de personal, no es lástima, sino que yo ya estuve antes de mi accidente, ya cumplía esas funciones en cuanto a lo que es planificación y personal y todo lo que se refiere a planificación del área policial. Prácticamente toda mi profesión policial he sido del área administrativa, no he tenido problema de adaptarme a otro tipo de función después de mi accidente, porque en síntesis no he sido el cien por ciento operativo, siempre he trabajado en lo que es oficina, entonces de acuerdo a mi desempeño, a mi eficacia en el trabajo, continúo con lo mismo.*

*Mi discapacidad he adquirido en la gestión dos mil diecinueve, fui a una reunión en el Comando Departamental de Cochabamba, referente a la referenciación del delito con la Dirección Nacional de Estadísticas del Comando General, donde participaron los representantes a nivel nacional de cada comando, al retorno abordamos una flota Sama, aproximadamente a las dos y cuarto de la mañana según el informe técnico se suscitó un hecho de tránsito en el cual resulté herido y otros muertos, he sido evacuado al Hospital Daniel Bracamonte de Potosí; como yo utilizo lentes reventaron en mis ojos, perdiendo completamente la vista, hasta que perdí el conocimiento, después recobré pero ya estaban vendados mis ojos, lo único que recuerdo es que le hablé a mi familia, a mi cuñada, a mi esposa y mamá. Luego también perdí mi brazo, tenía una gran fractura y tenía una gran parte del brazo derecho en la parte de la unión del codo, estaba carcomida, por lo que me amputaron un tercio de mi brazo derecho.*

*Cuando adquirí mi discapacidad, no recibí apoyo de la institución policial, simplemente los papeles que corresponden, la documentación para la baja y los papeles que eran necesario para presentar a la AFP porque fue accidente de trabajo. De los camaradas tampoco he recibido ningún tipo de apoyo; más al contrario he recibido desaliento, por eso mis papás en el Comando, con la Dirección Nacional de Bienestar Social se han movilizado para hacer mi traslado a la ciudad de la Paz para el tratamiento y seguimiento de mi curación.*

*Ya después me derivaron a fisioterapia locomotora y movimiento porque tenía que acostumbrar que el cerebro reconozca el brazo izquierdo, he ido a tratamientos o clases, como se puede decir, a acostumbrar a la mano izquierda. Desde el veinte de mayo del dos mil veintidós tengo una pensión por invalidez, podría decir gracias a mi papá que se ha movilizado para recabar toda la documentación necesaria y la colaboración de la Dirección Nacional de Bienestar Social. (...)*

*Antes del accidente, yo cumplía doble función, era encargado de División y a su vez estaba en el (...); cumplía mediodía en una unidad y mediodía en la otra unidad, pero cuando retorné después de mi baja médica, solo me he quedado en (...). Para ello, me consultaron si quería continuar de encargado de estadísticas o dónde me quería ir, yo decidí al (...) porque en el Comando no iba poder dominar al cien por ciento la computadora. (...)*

*Tengo una prótesis de plástico, aunque se rompen; mi papá me ayuda a buscar otras o hacer que la reparen, así uso la prótesis. Todavía estoy con ese miedo que la gente me vea así con la prótesis, sea corta, grande o chiquita, pero me siento más tranquilo menos visto, las únicas personas que me han visto así sin brazo es mi familia, mi esposa, mis papás y nadie más, no me gusta salir sin la prótesis. (...)*

*En la institución no hay nadie que se ocupe de mi caso, tal vez porque trato que no se percaten de mi situación y me piden información o trabajo como si nada hubiera pasado, yo sin duda entonces lo hago, no me gusta sinceramente que sientan lástima por mi o me digan pobrecito, no va a poder hacer seguro, o que digan qué hacemos con él.*

*En la gestión dos mil veinte me correspondía hacer el curso de posgrado, fui al primer semestre porque ya anteriormente había presentado mi solicitud correspondiente, por parte de mis camaradas he recibido buen afecto, han sabido valorar mi situación. Antes de empezar el curso yo he presentado un memorial para ser evaluado en forma teórica en la materia de acondicionamiento físico y tiro policial por mi situación, aunque pedí hacer acondicionamiento físico, me excluyeron. no me dejaban hacer los ejercicios, me hacían sentir mal, pero no se podía pedir más. Después solicité, dar examen de tiro, me dieron la oportunidad con un balero en el lado izquierdo, un jefe me enseñó, sacando la máxima nota, y es que tenemos otras potencialidades. Solamente es cuestión de acomodarse y seguir.*

*La única restricción que yo tengo, es que ya no puedo ser tan operativo. Siento confianza en mí mismo, siento que puedo, siento que no soy inútil, pero los demás camaradas no lo perciben así. Muchos ya me conocen sólo como oficinista. En la escuela, hacia servicio dirigiendo el tráfico, pero cuando se enteraban de mi brazo me sacaban de filas y del servicio, me decía tú a la escuela, eso es lo malo, algunos de nuestros camaradas o jefes, ven como una limitación total. (...).*

*Quiero agregar de que siempre me preguntan dónde quiero ir, yo les digo prácticamente dónde quiera que vaya a cualquier unidad, me van a poner en un servicio administrativo.”*

#### **Relato de vida Sgto. My. S. V.**

Por solicitud del efectivo policial el relevamiento de testimonio se realizó con el acompañamiento de su hermana logrando obtener la siguiente información:

*“Mi hermano ahorita no está pudiendo hablar muy bien, pero entiende todo perfecto; no puede comunicarse hablando, hay que ir preguntándole, su manito, la derecha no eleva, pero la muñeca mueve, camina con el bastoncito también camina solo, se está recuperando.*

*Cuando va al trabajo mi mamá le acompaña, no puede firmar aún, si con la mano izquierda le estoy enseñando. Al subir las gradas a veces choca porque no puede calcular la distancia. (...)*

*Trabajo social en la documentación para ir a AFP, nos ha ayudado bien, porque estábamos perdidos, también para controles y la baja médica. Ahora le han traído aquí para*

que ingrese a la categoría "A", lo que a mí me dijeron es que no había otro lugar donde pueda ir. (...)

*La Policía como institución debería brindarle apoyo necesario, por ejemplo, él estaba yendo a la Caja a foniatría, le dijeron que no lo van a atender porque es solo para niños, entonces a mí me ha molestado eso un poquito, que la Policía debería ver eso, que la Caja les asista, en lo que necesita, porque él todavía no está pronunciando bien, no se puede expresar, pero si se le indica las cosas él las hace, entiende."*

#### **Relato de vida Tte. K. M.**

*"(...) adquirí mi discapacidad a raíz de un accidente en la gestión dos mil diecisiete, cuando iba a cumplir un servicio, más específicamente con motocicleta (...). Producto de este accidente tuve una lesión completa del plexo braquial, esto implica que los nervios que controlan el brazo, en este caso el lado izquierdo se rompió a nivel de la columna, entonces a partir de esto perdí totalmente toda capacidad de movimiento, posterior a eso me hicieron unos injertos, un trasplante nervioso con el cual pude tener un poco de movimientos, no tan finos, poco toscos, pero tengo algunos movimientos muy básicos. (...)*

*Desde aquella vez yo tuve que tomar dos decisiones en esa etapa de vida, no sabía qué iba a ser de mí; como yo había estudiado para ser policía, yo sé que esta es una carrera en el cual tenemos que estar constantemente realizando actividades operativas, pero no sabía cómo me iba a acomodar al mundo laboral, y bueno ahí veo otras ideas, otros campos que hasta el momento puedo decir que me han brindado buenos frutos.*

*Actualmente soy encargado de (...) y también me llegan otras funciones por ejemplo también estoy como responsable del (...) y me encuentro brindando coordinación y haciendo capacitaciones con el programa (...). Antes de adquirir mi discapacidad estaba cumpliendo funciones operativas, estaba de patrullero.*

*Pero obviamente después de mi accidente estuve con baja médica, después ya me replegaron al Comando General y posterior a eso ya me dieron otro destino que fue a la Unidad de Carabineros para cumplir funciones administrativas.*

*Posterior a eso ya me dieron otro memorándum para irme a la EPI Cotahuma donde por razones obviamente de mi situación, igual me dieron funciones administrativas, posterior a eso me fui especializando en el área de la informática. Por ejemplo, allá desarrollé un mapa geo referencial de ubicación de discotecas, áreas de peligro e hice un pequeño plan de patrullaje selectivo en función de los datos que teníamos.*

*Eso me abrió cancha, por así decirlo, para irme al ITTCUP donde igual estuve trabajando por unos seis meses aproximadamente y ahí me designaron como auxiliar de*

perito informático y posterior a eso me convocaron a la UNIPOL para prestar apoyo en el proceso de admisión desde el año dos mil dieciocho.

*En cuanto a los criterios de asignación de cargos, en un principio, cuando todavía tenía los principios de la lesión, puedo decir que tal vez solamente fue un criterio de necesitamos personal aquí y se va, eso yo creo que fue para lo que es Carabineros y la EPI. Posteriormente, cuando hice conocer mis otras capacidades en informática, como que eso me abrió las puertas. (...)*

*Para ello, mi mano derecha, es la que tuvo que adoptar el rol de los dos brazos, y pude adaptarme a las funciones administrativas con los teclados, estoy bien y no tengo alguna barrera, ahora puedo desarrollarme. (...)*

*No hay alguien que haga un seguimiento de mi caso. Obviamente, presenté mis certificados médicos de la condición en la que me encuentro para que tenga un respaldo para que no me contemplen, por ejemplo, cuando hay servicios de control de manifestaciones y demás.*

*Respecto al apoyo, recibí de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, cuando yo necesité, tuve el debido apoyo del personal de trabajo social, con las bajas médicas y demás hasta el alta médica, de ahí ya no hicieron nada, nadie hizo el seguimiento hasta ahora. Ya prácticamente nada. No tuve ni tengo ningún tipo de terapia psicológica.*

*No tengo carnet de discapacidad tampoco renta de invalidez (...) yo en ningún momento me he sentido o me siento discapacitado, obviamente tengo una limitación, pero la verdad no me siento así, prefiero aislar ese pensamiento y seguir con lo que tengo y poder ver cómo puedo hacer algo mejor.*

*Sería bueno que nuestra institución pueda otorgar oportunidades para seguir desarrollándonos, y eso yo he notado en la policía, porque si bien tenemos algunas limitaciones como la mía, porque sí hay muchos camaradas en esta condición, he conocido uno en la EPI Cotahuma que había perdido la movilidad de sus piernas y él estaba en silla de ruedas, pero son los camaradas quienes nos ayudan, por eso nuestra institución podría asignarnos otros destinos y otras posibilidades para trabajar.”*

#### **Relato de vida Sgto. My. H. C.**

*“Soy el Sgto. My. (...) tengo 27 años de servicio, trabajo en (...), adquirí mi discapacidad el año 2001 durante un auto de buen gobierno, una persona me empujó, entonces me lastimé mi pie y el brazo derecho me ha dislocado, por esa situación me trajeron aquí (...), luego me habían destinado a la cárcel San Antonio, donde tuve un accidente, se ha roto la madera del puesto y me quedé colgado de mis pies, en ese en ese instante*

entonces me llevaron de emergencia a la Caja Nacional, allá y de igual manera me hicieron un tratamiento, y me operaron la rodilla derecha, también me han detectado diabetes, por eso utilizo muleta.

No tengo carnet de discapacidad, pero en mis papeles de la Caja Nacional con el médico laboral, me dieron cuarenta y cinco por ciento de incapacidad, creo que por eso me dieron este destino, también para que con mayor facilidad pueda acceder a servicios de salud. (...) En cuanto a apoyo el Comando Departamental y Bienestar Social me han estado apoyando

La inspectoría viene siempre, nos supervisa el trabajo, si estamos bien o no, también el jefe de personal nos supervisa siempre. Pero más necesitaríamos apoyo, en mi caso prácticamente esa limitación física me perjudica en muchas situaciones, por ejemplo, yo llego más tarde del horario de ingreso, recibo una llamada de atención, es que a veces hay bloqueos, no podemos pasar y no puedo llegar al trabajo. En otros casos, los camaradas que tienen mucha más dolencia que yo, deben tener un poco más de tolerancia en el ingreso.”

#### **Relato de vida Sgto. J. O.**

Soy el Sgto. (...) destinado a (...), como auxiliar, la función que desarrollo es brindar apoyo a los camaradas y realizar el seguimiento cuando están internados en el hospital. Llegué recién a Santa Cruz por mi enfermedad, estaba en Oruro donde empeoró mi situación, por recomendación de los médicos pedí mi cambio,

Perdí la movilidad del hombro derecho y estoy con el cincuenta por ciento de la visión del ojo izquierdo. Durante el desarrollo de mi enfermedad en Oruro, recibí un poco de apoyo parte de las trabajadoras sociales, estaba muy mal, me hinché mucho, aquí es más fácil, las conozco y me apoyan cuando necesito.

No tengo ninguna limitación para cumplir las funciones que me asignan, más al contrario, tendré una discapacidad, pero si tengo la misma voluntad de trabajar o seguir, porque al final, uno decide comprender o aceptar su enfermedad, es ahí donde más se siente ganas de luchar. (...)

Respecto a mi destino, como dije yo solicité, en primera instancia presenté mis certificados médicos al Comando para estar en Santa Cruz, después aquí, viendo los certificados me destinaron a (...), ya estando aquí, yo les dije a mis superiores que tenía todavía esas ganas, me dijeron que podía ofrecer servicio en la (...), así apoyar a camaradas con la misma enfermedad que tengo y ponerme en los zapatos de los mismos que están enfermos y poder tratar de hacer algo por ellos, yo sé cómo es estar así. Además, creo que

*ven alguna deficiencia física o mi enfermedad, por lo que nos destinan aquí, precautelando nuestra salud.*

*Quisiera agregar que todo camarada para seguir adelante tiene que partir del principio, de aceptar la enfermedad que tiene y que nunca es tarde para hacer alguna otra cosa, que más bien, a mí, por ejemplo, esa enfermedad me dio tantas visiones y las señales me sirven para hacer lo que no hice cuando estaba sano, hay que encontrar un motivo, un norte.*

### **Relato de vida Sgto. J. P**

*Mi nombre es Sargento (...) estoy destinado en (...) como encargado de alarmas vecinales, como también de servidores de vigilancia. (...) En cuando a mi condición, el año 2019, un día lluvioso, yendo a formar, me resbalé en el puente, donde me golpee la cabeza, en ese momento no pasó nada, seguí trabajando por una semana hasta que perdí la conciencia y todo eso, ahí el Comandante que estaba en ese lugar hizo que trabajo social me lleve e interne en el hospital, donde me operaron de la cabeza.*

*A consecuencia de ese accidente, perdí la memoria y mi vista no está bien, en sí, no recuerdo algunos detalles. Según mis familiares he recibido apoyo parte de Trabajo Social, también de mis camaradas. Mi discapacidad es física motora porque hay momentos que no puedo caminar, me fallan mis piernas y me voy al piso, talvez también intelectual porque olvido las cosas, y visual porque perdí la visión del ojo derecho. (...)*

*Antes de mi accidente era Patrullero de una EPI, luego de mis accidentes volví a esa EPI pero tenía muchas dificultades, uno de mis camaradas hizo las gestiones para que me lleven a (...), ahí me hice cargo de asignaciones familiares y subsidio, además cuando me dan mis ataques de epilepsia los doctores de ahí me atienden. (...)*

*Según las recomendaciones de los médicos no puedo estar en el frío o mucho calor, no puedo estar expuesto al ruido. (...) al dirigirme a la oficina muchas veces me desorientó de las calles y llego retrasado a las formaciones y el estar expuesto mucho tiempo a las computadoras, es un estimulante para la conmoción. (...)*

*No hay repartición policial que haga seguimiento o apoye para cumplir mis funciones sin limitaciones o dificultades; cuando me pongo mal o llego a internarme en el hospital, ahí es donde sí hacen el seguimiento. (...)*

*Estoy ejerciendo mi derecho al trabajo en la Policía, sólo en funciones administrativas, si serían operativas en mi caso sería difícil porque tendría que salir a sol y eso me afectaría. Sería bueno que en la institución se haga seguimiento y apoyo, también haya comprensión, tal vez en los horarios, ya que una persona que está con discapacidad, le es complicado trasladarse, ya sea por el transporte, incluso en mi caso levantarme temprano por el frío que*

*me hace doler la cabeza; también tengo algunas limitaciones con el uniforme, anteriormente si trabajaba de uniforme, pero me sacaba la gorra y así caminaba en la calle, por ello siempre he tenido observaciones de los jefes, pero eso es a consecuencia de que una parte de mi cabeza está sobresalida y me duele con la gorra.*

De los relatos de vida recolectados, se conoce que las y los policías con discapacidad consideran que no recibieron apoyo necesario de las instancias policiales cuando adquirieron su condición, que no existe personal que realice seguimiento y apoyo que necesitan por su estado de salud o en sus puestos laborales

El personal policial con discapacidad que accedió a la disponibilidad de la categoría "A", en su totalidad indicó que no recibieron servicios de apoyo social. Incluso parte de este personal no estaría contemplado en los registros de personal con discapacidad a cargo de la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social.

Asimismo, los relatos refieren que los destinos y cargos que les asignan se debe a su discapacidad, que ya no les consideran aptos para cumplir todas las funciones propias de la Policía Boliviana. Existen policías con discapacidad que se encuentran prestando servicios laborales en la Policía Boliviana que reconocen limitaciones personales de su condición, pero no pretenden ser consideradas como personas con discapacidad para no ser relegados a funciones administrativas. Algunos refieren haber enfrentado situaciones de discriminación de sus camaradas, que en algunas situaciones los llevó a pretender abandonar sus fuentes laborales, pero decidieron continuar porque necesitan de los ingresos económicos que les genera su puesto laboral.

Los relatos revelan que existe falta de conocimiento y sensibilidad de parte del personal policial sin discapacidad sobre los derechos humanos y la dignidad de las y los policías con discapacidad y no se les otorga condiciones de accesibilidad ni ajustes razonables para hacer efectivo sus derechos humanos a la salud y al trabajo.

## **CAPÍTULO III. DISCUSIÓN**

### **3.1 Discusión de resultados con el sustento teórico**

La presente investigación, como se señaló en el Estado del Arte, no tiene estudio o investigación específica o similar con la cual pueda efectuarse una discusión sobre los resultados encontrados. Ante tal contexto, la discusión se efectuará sobre los resultados obtenidos en el ejercicio de los derechos a la salud y trabajo de policías con discapacidad en la Policía Boliviana con los estándares internacionales de estos derechos humanos con énfasis en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

Con relación al derecho humano a la salud, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, en la Observación General 14 refiere que este derecho en todas sus formas y a todos los niveles, abarca los siguientes elementos esenciales e interrelacionados: 1. Disponibilidad; 2. Accesibilidad (No discriminación, Accesibilidad física, Accesibilidad económica o asequibilidad y Acceso a la información); 3. Aceptabilidad, y 4. Calidad.

En el caso de personas con discapacidad, el derecho a la salud se encuentra garantizado en el Artículo 25 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, que incluye la rehabilitación (Artículo 26) para que puedan lograr y mantener la máxima independencia y capacidad física y mental.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 9 establece como una obligación transversal de los Estados la otorgación de condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para hacer efectivos los derechos humanos reconocidos en dicha Convención. El alcance de esta obligación convencional, se encuentra desarrollada de forma integral en la Observación General N° 2 (Artículo 9: Accesibilidad) del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad emitido el año 2014.

Con relación al derecho humano al trabajo, el Comité sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la Observación General N° 18 respecto al ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles refiere que supone la existencia de elementos interdependientes y esenciales siguientes: 1. Disponibilidad; 2. Accesibilidad, y 3. Aceptabilidad y calidad.

El derecho al trabajo para las personas con discapacidad se encuentra garantizado en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, cuyo alcance se encuentra descrito integralmente en la Observación

General N° 8 sobre el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad emitido el año 2022.

El ejercicio efectivo de este derecho humano, al igual que el derecho a la salud, requiere la otorgación de condiciones de accesibilidad y ajustes razonables a las y los policías con discapacidad conforme las obligaciones establecidas en el Artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Por lo señalado, la Policía Boliviana para hacer efectivo los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los policías con discapacidad debería otorgar condiciones materiales tendientes a cumplir los siguientes estándares esenciales: 1. Atención médica integral y especializada; 2. Servicios de rehabilitación física; 3. Servicios de apoyo psicológico; 4. Continuidad laboral; 5. Puesto laboral aceptado por el personal policial; 6. Condiciones de accesibilidad física; 7. Condiciones de accesibilidad actitudinal, y 8. Criterios de reasignación de cargos aprobados por normativa interna.

Sin embargo, el trabajo de campo, ha permitido develar que las y los policías con discapacidad cuando adquirieron una enfermedad o sufrieron afectación a su integridad personal en el cumplimiento de sus funciones, no recibieron atención médica integral y especializada suficientes. Asimismo, reveló que la rehabilitación de este personal policial estaría a cargo de la propia persona o la familia primordialmente y que para ello se les posibilita que acceda a la categoría de disponibilidad "A".

El personal policial con discapacidad que brindó su relato de vida hizo conocer que no accedieron a servicios de apoyo psicológico, el cual sería de vital importancia, porque en ellos, la discapacidad es adquirida y esa nueva condición les dificulta seguir cumpliendo sus funciones con la misma entereza que tenían antes de adquirir discapacidad.

Respecto al ámbito laboral las y los policías con discapacidad, debido a su condición fueron reasignados a otros puestos laborales principalmente a aquellas de tipo administrativo, que corresponde a personal civil que no tuvo formación académica en ciencias policiales, lo que podría suponer decisiones discriminatorias en razón de discapacidad, porque la reasignación principalmente estaría supeditada a esta condición.

Sobre el particular, la Observación General N° 8 en su acápite segundo, refiere que el derecho al trabajo es un derecho fundamental esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte indisociable e inherente de la dignidad humana. El derecho al trabajo también sirve a la supervivencia de las personas y sus familias y contribuye, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

Un aspecto importante que se debe tener en cuenta es que el trabajo contribuye a la realización de la persona en tanto sea elegido libremente u otorgado bajo las mismas condiciones que al resto de las personas.

Sin embargo, la investigación denota que en la Policía Boliviana la asignación de destinos y cargos a policías con discapacidad a las áreas administrativas u otras reparticiones como la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, estaría contraviniendo estos mandatos y por ende su derecho humano al trabajo.

Además de ello, debemos señalar las y los policías con discapacidad que brindaron sus relatos de vida afirmaron que no les otorgan condiciones de accesibilidad física en su entorno laboral por lo que deben adecuarse y demostrar que no están “incapacitados” para cumplir funciones policiales.

Esta ausencia de condiciones de accesibilidad física, se puede advertir también de la información recolectada en las entrevistas a autoridades policiales, que en sus respuestas centraron la discapacidad en la persona y no adujeron medidas o condiciones que estarían brindando a las y los policías con discapacidad a fin de que tengan accesibilidad y ajustes razonables para el ejercicio efectivo de las funciones que les asignan.

Otra situación preocupante, es que no se estaría garantizando, son las condiciones de accesibilidad actitudinal en el ámbito laboral, tal cual se ha evidenciado en los relatos de vida, siendo que existen policías que recibieron tratos despectivos de sus camaradas que incluso les motivó a pretender renunciar a sus cargos. Situación que podría no mejorar, porque las capacitaciones que la Dirección Nacional de Derechos Humanos desarrolla sobre la Ley General de Personas con Discapacidad no serían efectivas, porque no se aborda de manera específica la discapacidad desde el modelo social, los derechos de las personas con discapacidad y el respeto a la dignidad de las personas con discapacidad como elementos centrales para un entorno laboral asequible e inclusivo.

Por otra parte, con relación a los criterios de reasignación de cargos, de la entrevista realizada al Jefe del Departamento Nacional de Movimiento de Personal de la Dirección Nacional de Personal, como también de la revisión normativa de la Policía Boliviana, se advierte que la Policía Boliviana no cuenta con normativa interna que regule la asignación de destinos y cargos de las y los policías con discapacidad, por lo que la reasignación laboral se estaría realizando bajo criterios médicos principalmente.

De las entrevistas y relatos de vida, resalta la necesidad de que exista una normativa interna en la Policía Boliviana que regule la asignación de destinos y cargos de policías con discapacidad para precautelar sus derechos y promover el ejercicio de su derecho humano al trabajo en condiciones de igualdad, lo que consolidaría una política institucional conforme

a los estándares internacionales de lucha contra toda forma de criterios capacitistas que consideran a la discapacidad como causa suficiente de exclusión laboral.

### **3.2 Propuesta**

#### **Justificación**

La Constitución Política del Estado en el artículo 70 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a ser protegidos por el Estado y al trabajo de acuerdo a sus capacidades. Por su parte el Parágrafo II del Artículo 71 dispone que el Estado debe promover la efectiva inclusión de la población con discapacidad en los todos los ámbitos, sin discriminación alguna.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, ratificada por Bolivia mediante Ley N° 4024, tiene el propósito de asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna y respeto inherente a su dignidad.

El Artículo 25 de la misma Convención refiere que los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Asimismo, señala que los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud.

El Artículo 26 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad refiere que los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, deben organizar, intensificar y ampliar servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, entre otros.

El Artículo 27 de la mencionada Convención establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Asimismo, establece que los Estados Partes de la Convención deben salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación respectiva, comprendiendo que la legislación incluye normativa interna de la Policía Boliviana.

La investigación ha evidenciado que la Policía Boliviana no cuenta con normativa que establezca el desarrollo de medidas institucionales para procurar el mejor estado posible de salud y rehabilitación de las y los policías con discapacidad, ni existe normativa de asignación de cargos y destinos de este personal policial, situación que hace necesario proyectar un Reglamento Específico con el objetivo de promover y garantizar los derechos humanos a la salud y al trabajo de policías con discapacidad bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

### **Proyecto de norma**

El proyecto normativo que se plantea se denomina: "REGLAMENTO ESPECÍFICO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA SALUD Y AL TRABAJO DE POLICÍAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD GENERADA EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES EN LA POLICÍA BOLIVIANA"

El proyecto fue elaborado conforme a los lineamientos del Manual de Técnica Normativa aprobado mediante Resolución Administrativa 0126/18 de 10 de agosto de 2018 del Comando General de la Policía Boliviana.

El Reglamento que se plantea consta de siete capítulos con veintisiete artículos que a continuación se desarrolla:

**POLICÍA BOLIVIANA**



**REGLAMENTO ESPECÍFICO PARA GARANTIZAR EL DERECHO  
A LA SALUD Y AL TRABAJO DE POLICÍAS EN SITUACIÓN DE  
DISCAPACIDAD GENERADA EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS  
FUNCIONES EN LA POLICÍA BOLIVIANA**

**La Paz - Bolivia**

**2024**

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES PRELIMINARES

**ARTÍCULO 1. (OBJETO).** El presente Reglamento tiene por objeto establecer medidas integrales para promover y garantizar el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo de policías en situación de discapacidad generada en el cumplimiento de sus funciones en la Policía Boliviana, bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

**ARTÍCULO 2. (MARCO JURÍDICO).** El presente Reglamento tiene como marco jurídico las disposiciones de la Constitución Política del Estado, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad ratificada por Ley N° 2344, la Ley N° 223 General para Personas con Discapacidad, Ley N° 977 de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad, Decreto Supremo N° 1893 Reglamento de la Ley N° 223 y Decreto Supremo N° 3437 Reglamento de la Ley N° 977 que sean compatibles con los mandatos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas ratificada por Ley N° 4024.

**ARTÍCULO 3 (ÁMBITO DE APLICACIÓN).** El presente Reglamento será aplicable a las Direcciones Generales y Nacionales, Direcciones Departamentales, Comandos Departamentales y toda repartición de la Policía Boliviana.

**ARTÍCULO 4. (PRINCIPIOS).** Son principios del presente Reglamento los siguientes:

- a) **Diversidad.** Las personas con discapacidad constituyen parte de la diversidad y la condición humana.
- b) **Igualdad de condiciones con las demás.** Entorno que garantiza a las personas con discapacidad iguales derechos o prestaciones que al resto de las personas. Exige la adopción de medidas específicas concretas para lograr la igualdad de hecho o sustantiva de las personas con discapacidad a fin de que puedan disfrutar realmente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- c) **Inclusión.** Garantiza que las personas se desarrollen juntas, tomen decisiones, compartan y participen en todos los ámbitos de la vida. Si hay una persona que tiene barreras, dificultades o necesidades específicas para su participación efectiva con las demás personas y el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, el entorno debe ser

modificado para superar estos obstáculos y brindarles condiciones de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables necesarios.

- d) **No discriminación.** Promueve la igualdad de las personas con discapacidad, combate y sanciona todas las situaciones de discriminación y conductas discriminatorias que están vinculadas con la discapacidad. Incluye la obligación de adoptar ajustes razonables para la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.
- e) **Protección contra el capacitismo.** Elimina y previene el estigma, rechazo, prejuicio social y exclusión contra las personas con discapacidad basado en el sistema de valores que considera ciertas características típicas del cuerpo y la mente como esenciales para desarrollar actividades productivas y vivir una vida valiosa, que están ligados a estándares estrictos de apariencia, funcionamiento y comportamiento, que consideran la discapacidad como una adversidad que conduce al sufrimiento y la desventaja e invariablemente devalúa la vida humana.
- f) **Rehabilitación integral.** Promueve y adopta medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, se organiza, intensifica y amplía servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales,
- g) **Respeto a la dignidad inherente.** La dignidad constituye la base de los derechos humanos y libertades fundamentales, por lo que, no puede ser objeto de afectaciones por cualquier acción de personas o instituciones.

**ARTÍCULO 5. (DEFINICIONES).** I. Son definiciones del presente Reglamento las siguientes:

- a. **Accesibilidad.** Condiciones pertinentes que deben ser otorgadas a las y los policías con discapacidad para asegurarles acceso al entorno físico, a la información, las comunicaciones, sistemas, tecnologías y otras condiciones indispensables para su igualdad de condiciones en cualquier contexto.
- b. **Ajustes razonables.** Modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, que no imponen una carga desproporcionada o indebida, que deben ser efectuadas por la entidad, cuando un personal policial con discapacidad lo necesita para disfrutar de

condiciones de accesibilidad en un contexto particular en la que los modos, métodos o medios previstos para garantizar la accesibilidad o la aplicación de las normas de accesibilidad puede ser insuficiente para garantizarles el acceso. Incluye la admisión de acompañantes que brindan apoyo a personas con discapacidad.

- c. **Apoyo a la atención inmediata en salud.** Conjunto de acciones llevadas a cabo para procurar la atención inmediata de cualquier policía que pudiera sufrir daño a su integridad personal, para evitar el agravamiento de la misma y se posibilite el más alto nivel posible de salud.
- d. **Asignación de Destinos y Cargos.** Procedimiento administrativo de movilidad funcionaria por el cual se atribuye un área organizacional y un puesto laboral en la Policía Boliviana para el cumplimiento o desempeño de funciones policiales específicas.
- e. **Barreras.** Factores del entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad, participación y originan discapacidad. Las barreras pueden deberse a actitudes, lenguaje, cultura, organización de servicios de apoyo, relaciones de poder, infraestructuras, sistemas y estructuras en la sociedad.
- f. **Buen Trato.** Brindar trato amable, cortés y respetuoso, evitando en todo momento situaciones o acciones de menosprecio, que hagan sentir incómodas o discriminadas a las personas con las que se interactúa.
- g. **Deficiencia.** Son problemas en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Pueden consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto a la norma estadísticamente establecida.
- h. **Discapacidad.** Es el resultado de la interacción de la persona, con deficiencias de función físicas, psíquicas, intelectuales y/o sensoriales a largo plazo o permanentes, con diversas barreras físicas, psicológicas, sociales, culturales y comunicacionales.
- i. **Discriminación por motivos de discapacidad.** Toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

- j. **Medidas afirmativas.** Son políticas de carácter específico que se adoptan para evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad material de policías con discapacidad.
- k. **Producto de apoyo técnico.** Instrumentos, dispositivos, equipos, herramientas o cualquier otro producto que tenga por finalidad principal mantener o mejorar el funcionamiento y la autonomía de las personas.
- l. **Policía con discapacidad.** Son aquellas o aquellos servidores públicos de carrera policial, que adquirieron algún tipo de deficiencia física, mental, intelectual y/o sensorial permanente o de largo plazo, que al interactuar con diversas barreras del entorno y la actitud se encuentra impedidos de participar plena y efectiva, en igualdad de condiciones con las demás.
- m. **Trato Preferente.** Son las acciones que procuran eliminar las desventajas de las personas con discapacidad, garantizando su equiparación e igualdad con el resto de las personas con carácter de primacía.

II. Serán aplicables al presente Reglamento las definiciones de tipos y grados de discapacidad, deficiencia, actividades de la vida diaria y otras relacionadas con las personas con discapacidad contenidas en la Ley N°. 223, manual de procesos y procedimientos de calificación, registro y carnetización de discapacidad y otros documentos que sean aprobados por instancias competentes de certificación de discapacidades del Estado boliviano.

## CAPÍTULO II

### DERECHOS, OBLIGACIONES, GARANTÍAS Y PROHIBICIONES

**ARTÍCULO 6. (DERECHOS)** Las y los policías con discapacidad de la Policía Boliviana, tendrán los siguientes derechos:

- a) A que se le brinde servicios integrales de salud teniendo en cuenta la enfermedad, accidente o discapacidad que adquiera en el cumplimiento de sus funciones.
- b) A ser considerado como talento humano de la institución policial formado para el cumplimiento de las funciones policiales.
- c) A no ser discriminado por su condición de discapacidad.
- d) A un trato preferente en la asignación de destinos y cargos.
- e) A ser protegido por las autoridades policiales, en el contexto del respeto de los derechos humanos a la salud y trabajo de las personas con discapacidad.
- f) A recibir productos de apoyo para facilitar y mejorar el cumplimiento de sus funciones.

- g) A las oportunidades de ascenso en la carrera policial.
- h) A recibir un buen trato en los servicios de salud integral y en el ambiente laboral.
- i) A gozar de medidas afirmativas para hacer efectivo su derecho a la salud y al trabajo.
- j) A recibir reconocimientos cuando en el cumplimiento de sus funciones adquiera discapacidad.
- k) A gozar de condiciones de accesibilidad y ajustes razonables conforme a su tipo y grado de discapacidad.
- l) A gozar de criterios diferenciales positivos en el cumplimiento de sus funciones.

**ARTÍCULO 7. (OBLIGACIONES).** I. Las servidoras y servidores públicos con discapacidad de la Policía Boliviana, tienen las siguientes obligaciones:

- a) Al adecuado y desarrollo de las funciones que le sean asignadas.
- b) Al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución policial.
- c) A la prestación de servicios policiales de manera transparente, eficiente y eficaz.
- d) A coordinar y coadyuvar en cualquier situación de emergencia situacional.
- e) A informar y denunciar a las autoridades policiales cualquier forma de capacitismo o discriminación social o laboral que esté ocurriendo en la Policía Boliviana.

II. Todas las y los servidores públicos policiales tienen la obligación de respetar la dignidad y derechos humanos de las y los policías con algún tipo y grado de discapacidad.

**ARTÍCULO 8. (GARANTÍAS).** I. La Policía Boliviana garantiza la adopción de medidas positivas para mejorar las condiciones laborales y de salud de las y los policías con discapacidad.

II. Las y los policías con discapacidad, independientemente del tipo y grado de discapacidad podrán participar de todas las actividades relacionadas con su espacio laboral.

III. La Policía Boliviana garantizará la asignación de destinos y cargos a policías con discapacidad con respeto a su experiencia profesional.

**ARTÍCULO 9. (PROHIBICIONES).** El personal de la Policía Boliviana, sin excepción, está prohibido de realizar los siguientes actos:

- a) Expresiones individuales o grupales que denoten cualquier forma de rechazo, discriminación o exclusión de servidores públicos policiales con discapacidad en el ámbito laboral o institucional.
- b) Generar situaciones de capacitismo o surgimiento de barreras actitudinales que

- afecten los derechos humanos y dignidad de las y los policías con discapacidad.
- c) Actos que vayan en detrimento de la inclusión laboral de las y los policías con discapacidad.
  - d) Instruir, realizar o tolerar actos de violencia psicológica, simbólica o mediática por razón de discapacidad.
  - e) Condicionar o incidir prejuiciosamente en la asignación de destinos y cargos de policías con discapacidad, permitiendo el incumplimiento de los procedimientos establecidos para el efecto.
  - f) Cualquier forma de exclusión o discriminación en los procesos de asignación de destinos y de cargos en la Policía Boliviana que tienda a atentar contra el derecho humano al trabajo y la inclusión laboral de policías con discapacidad.
  - g) Cualquier acto que tienda a afectar al estado de salud física o mental de las y los servidores públicos policiales con discapacidad.

### **CAPÍTULO III**

#### **SERVICIOS DE SALUD INTEGRAL**

**ARTÍCULO 10. (SERVICIOS DE SALUD).** I. La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social con carácter prioritario debe gestionar y procurar la atención médica y el acceso a todas las prestaciones de salud del personal policial que sufra alguna enfermedad o accidente y genere discapacidad en el cumplimiento de sus funciones en la Policía Boliviana.

II. Los servicios gestionados deben incluir intervenciones quirúrgicas especializadas en el país o en el extranjero según se requiera para atender la complejidad del estado de salud del policía que en el cumplimiento de sus funciones adquiera discapacidad.

**ARTÍCULO 11. (REHABILITACIÓN).** I. La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social gestionará servicios de rehabilitación para procurar el mayor estado posible de salud y la autonomía personal de las y los policías con discapacidad.

II. Los servicios de rehabilitación gestionados u otorgados por la Policía Boliviana incluirán fisioterapia, otorgación de prótesis y material ortopédico necesario, con su correspondiente sustitución y/o mantenimiento permanente y otros servicios para la prevención terciaria de discapacidad.

**ARTÍCULO 12. (GESTIÓN DE PRODUCTOS DE APOYO).** La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social gestionará productos de apoyo para la entrega a policías con discapacidad según necesidades específicas.

### **CAPÍTULO IV**

## RECONOCIMIENTO DE CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

**ARTÍCULO 13. (ACREDITACIÓN DE DISCAPACIDAD).** I. La servidora o servidor público policial que tenga condición de discapacidad deberá acreditar esta condición con el carnet de discapacidad emitido por las Unidades Departamentales Especializadas para Personas con Discapacidad de los Gobiernos Autónomos Departamentales y del Instituto Boliviano de la Ceguera.

II. En el caso de personas con discapacidad que tengan discapacidad leve, podrán acreditar su condición con certificado emitido por la Unidad o Programa de Calificación de Discapacidad del Servicio Departamental de Salud respectivo.

III. Las y los policías que recientemente estén adquiriendo enfermedad o hayan tenido un accidente que les pudiera generar discapacidad, si bien de forma inicial no pueden contar con carnet de discapacidad, tendrán una condición especial, por el cual podrán acceder a los diferentes servicios de atención en salud integral y otros establecidos para policías con discapacidad en el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 14. (TIPOS DE DISCAPACIDAD).** Las discapacidades a ser tomadas en cuenta para las medidas establecidas en el presente Reglamento serán las siguientes:

- a) Discapacidad Física – Motora
- b) Discapacidad Visual
- c) Discapacidad Auditiva
- d) Discapacidad Intelectual
- e) Discapacidad Mental o Psíquica
- f) Discapacidad Múltiple

**ARTÍCULO 15. (GRADOS DE DISCAPACIDAD).** Los grados de discapacidad habilitantes para el acceso a las medidas del presente Reglamento serán las siguientes:

- a) Discapacidad Leve
- b) Discapacidad Moderada
- c) Discapacidad Grave
- d) Discapacidad Muy Grave

**ARTÍCULO 16. (CERTIFICACIÓN INTERNA DE DISCAPACIDAD).** La Dirección Nacional de Personal en coordinación con la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social de la Policía Boliviana, en base al carnet o certificado de discapacidad, informe técnico e

informe legal del Asesor Jurídico de la Dirección Nacional de Personal, emitirá una certificación interna de servidora o servidor policial con discapacidad.

## **CAPÍTULO V**

### **PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE DESTINOS Y CARGOS**

#### **A POLICÍAS CON DISCAPACIDAD**

**ARTÍCULO 17. (COMISIÓN DE ANÁLISIS).** I. Se crea la Comisión de Análisis de asignación de destinos y cargos a policías con discapacidad, cuyos miembros serán designados mediante Memorándums emitidos por el Sub Comando General de la Policía Boliviana y estará conformada por tres miembros de las siguientes reparticiones policiales:

- a) 1 miembro de la Dirección Nacional de Personal.
- b) 1 miembro de la Dirección Salud y Bienestar Social (equipo multidisciplinario opcional)
- c) 1 miembro de la Dirección Nacional de Derechos Humanos.

II. Esta Comisión será instalada para considerar cada asignación de destinos y cargos de policías con discapacidad.

III. La Comisión de Análisis será conformada por representantes de las instancias mencionadas en cada Comando Departamental de Policía, si fuere el caso para la asignación de destino y cargo a policías con discapacidad.

IV. La Comisión para el cumplimiento de sus funciones podrá construir estándares para la asignación de destinos y cargos a policías con discapacidad. A tal efecto podrán solicitar el apoyo de policías con discapacidad, profesionales multidisciplinarios e instituciones que trabajan en materia de derechos de personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 18. (PROCEDIMIENTO).** La asignación de destinos y cargos para servidoras y servidores públicos policiales con discapacidad, deberán realizar los siguientes procedimientos:

- a) La Comisión de Análisis verificará la existencia del carnet o certificado de discapacidad. Corroborado este aspecto, dispondrá la elaboración de file personal con documentación que advierta sobre la especialidad, experiencias, habilidades, destrezas u otras potencialidades del o la policía con discapacidad al margen de certificados e informes de su condición.
- b) La Comisión realizará una valoración de las posibilidades de destinos y cargos que pueden ser asignados a la o a el policía con discapacidad conforme su file personal,

según orden de prioridad y tomando en cuenta su especialidad, experiencia, habilidades, destrezas u otras potencialidades desarrolladas.

- c) Según cada caso, previa a la asignación de destino y cargo, se podrá convocar a la o el policía con discapacidad a una entrevista para evaluar sus competencias y que haga conocer su criterio respecto al destino y cargo que se le pretende otorgar por prioridad.
- d) En caso de que la o el servidor público policial con discapacidad sea considerado idóneo para un determinado cargo por la Comisión, se emitirá un informe que prevea las condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que se requieren, para el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente y eficaz.
- e) En caso de que él o la policía con discapacidad no considere idóneo ninguno de los cargos propuestos, podrá excepcionalmente plantear una impugnación debidamente sustentada sobre los extremos del destino y cargo que le pudiera corresponder en merito a su especialidad, experiencia, habilidades, destrezas u otras potencialidades desarrolladas.

En tal caso, la Comisión de Análisis desarrollará una nueva evaluación justa y garantista de los derechos humanos, en la que se privilegien las condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que correspondan al caso en particular.

Si la evaluación fuera valorada de manera favorable para la o el policía con discapacidad, se asignará el destino y cargo correspondiente quien cumplirá sus funciones conforme al artículo 5 del presente Reglamento.

Si la evaluación no fuera aprobada, se asignará al o la policía con discapacidad el cargo determinado inicialmente por la Comisión de Análisis según prioridad establecidas a su especialidad, experiencia, habilidades, destrezas u otras potencialidades desarrolladas.

## **CAPÍTULO VI**

### **MEDIDAS PARA LA OTORGACIÓN DE CONDICIONES ACCESIBILIDAD Y AJUSTES RAZONABLES**

**ARTÍCULO 19. (ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS).** La Dirección Nacional Administrativa otorgará recursos económicos para la otorgación progresiva de condiciones de accesibilidad física y supresión de barreras arquitectónicas en las diferentes reparticiones de la Policía Boliviana, priorizando en aquellas que prestan servicios las y los policías con discapacidad.

**ARTÍCULO 20. (ACCESIBILIDAD COMUNICACIONAL).** La Dirección Nacional Administrativa en coordinación con la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, adoptarán medidas para que las y los policías con discapacidad tengan acceso a ayudas técnicas y materiales en formatos alternativos y aumentativos de comunicación para policías con discapacidad auditiva y otras.

**ARTÍCULO 21. (ACCESIBILIDAD ACTITUDINAL).** I. Las autoridades y todo servidor y servidora público de la Policía Boliviana brindarán buen trato, respeto a la dignidad humana y derechos de las y los policías con discapacidad.

II. La Dirección Nacional de Derechos Humanos realizará al interior de la Policía Boliviana procesos de sensibilización de forma periódica sobre el buen trato, normas legales y derechos de las personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 22. (AJUSTES RAZONABLES).** I. Toda repartición policial brindará ajustes razonables cuando él o la policía con discapacidad lo requiera.

II. Para la implementación adecuada de los ajustes razonables, las reparticiones correspondientes deberán tener en cuenta los criterios de la o el policía con discapacidad que solicite la medida.

III. En caso de que los ajustes razonables requieran destino de recursos económicos, se deberá coordinar con la Dirección Nacional Administrativa conforme el conducto regular.

IV. En caso de que los ajustes razonables estén relacionados con las jornadas o funciones laborales de la o el policía con discapacidad, está deberá ser efectuada en coordinación con el Dirección Nacional de Personal, cumpliendo procedimientos internos respectivos.

**ARTÍCULO 23. (ASCENSOS).** La Policía Boliviana deberá brindar condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para policías con discapacidad a fin de promover sus ascensos de acuerdo a normativa vigente.

## **CAPÍTULO VII**

### **REGISTRO Y MEDIDAS ADICIONALES**

**ARTÍCULO 24. (REGISTRO).** La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social será la entidad encargada de mantener registro actualizado de forma anual de las y los policías con discapacidad, el cual debe ser compartido a la Dirección Nacional de Personal para control y adopción de medidas correspondientes.

**ARTÍCULO 25. (SEGUIMIENTO).** La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social en coordinación con la Dirección Nacional de Personal, a través de sus áreas

correspondientes realizará seguimiento y apoyo a las y los policías con discapacidad para que reciban atención integral en salud y sean incluidos laboralmente.

**ARTÍCULO 26. (FORTALECIMIENTO PROFESIONAL).** La Dirección Nacional de Personal en coordinación con otras reparticiones policiales y entidades externas promoverá oportunidades de desarrollo y capacitación para fortalecer las capacidades de las y los policías con discapacidad.

**ARTÍCULO 27. (MEDIDAS DE APOYO E INCLUSIÓN).** I. Las y los policías con discapacidad podrán acceder a programas o proyectos de apoyo en salud, otorgación de ayudas técnicas, tecnológicas u otras medidas afirmativas que la Policía Boliviana adopte para promover el goce efectivo del derecho humano a la salud y al trabajo de las y los policías que adquieran discapacidad en el cumplimiento de sus funciones.

II. La Policía Boliviana a través de sus diferentes Direcciones Generales, Nacionales, Comandos Departamentales y demás reparticiones policiales deberá promover la efectiva inclusión las y los policías con discapacidad con respeto a su dignidad y su vocación de servicio a la sociedad.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.** Las y los policías con discapacidad que requieran asignación de destinos y cargos conforme a su experiencia profesional, dentro el plazo de noventa (90) días hábiles de la aprobación y publicación del presente Reglamento, podrán presentar su solicitud a la Dirección Nacional de Personal, a fin de que esta instancia promueva la constitución de la Primera Comisión de Análisis de Asignación de Destinos y Cargos de Policías con Discapacidad en la Policía Boliviana.

**SEGUNDA.** La Dirección Nacional de Personal, Dirección Nacional de Derechos Humanos, Dirección Nacional de Salud y Bienestar del Comando General de la Policía Boliviana, deberán presentar en el plazo de sesenta (60) días hábiles a partir de la publicación del presente Reglamento, la actualización de sus Manuales de Organizaciones y Funciones y Manuales de Procesos y Procedimientos respectivos, incorporando las funciones descritas en el presente Reglamento.

**TERCERA.** La Policía Boliviana en el plazo de treinta (30) días hábiles de la aprobación y publicación del presente Reglamento, deberá generar una base de datos y/o registro administrativo del personal policial con discapacidad que se encuentra prestando servicios para velar adecuadamente su derecho humano a la salud y al trabajo.

#### **DISPOSICIONES ABROGATORIAS Y DEROGATORIAS**

**ÚNICA**

Se abrogan y derogan todas las disposiciones contrarias al presente Reglamento.

---

### **Sostenibilidad de la propuesta**

La propuesta una vez presentada al Comando General de la Policía Boliviana, deberá ser analizada por el Departamento Nacional de Asesoría Jurídica y el Departamento Nacional de Reglamentación dependiente de la Dirección Nacional de Planeamiento y Operaciones, instancias encargadas de emitir los informes correspondientes con observaciones, recomendaciones de ajuste o viabilidad.

Emitido los informes de viabilidad la propuesta podrá ser aprobada mediante Resolución Administrativa, y de esta forma constituirá parte de la normativa interna, debiendo ser implementada en todas las reparticiones de la Policía Boliviana.

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

Los objetivos de la presente investigación fueron debidamente cumplidos, por lo que asumen las siguientes conclusiones:

- a) Con relación al Objetivo Específico 1, se describió los fundamentos teóricos sobre los derechos humanos a la salud y al trabajo, enfatizando su reconocimiento en instrumentos internacionales de derechos humanos del Sistema Universal y el Sistema Interamericano, y que los alcances y elementos esenciales de estos derechos fueron desarrollados en la Observación General N.º 14 sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud y la Observación General N.º 18 sobre el derecho al trabajo, del Comité sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Asimismo, se destaca que el derecho a la salud en todas sus formas y en todos los niveles, abarca elementos esenciales e interrelacionados de disponibilidad, accesibilidad (no discriminación, accesibilidad física, accesibilidad económica o asequibilidad y acceso a la información), aceptabilidad y calidad.

Por su parte, el derecho al trabajo para su ejercicio en todas sus formas y a todos los niveles, supone la existencia de elementos interdependientes y esenciales de disponibilidad, accesibilidad (proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por discapacidad u otros motivos, accesibilidad física y acceso a la información), aceptabilidad y calidad.

Ambos derechos humanos se encuentran reforzados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ratificada por Ley N° 4024), que a su vez, establece la obligación de brindar condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para su ejercicio efectivo, para ello, debe tenerse en cuenta la Observación General N° 2 (2014) Artículo 9 accesibilidad, Observación General N° 6 (2018) sobre la igualdad y no discriminación, y la Observación General N° 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y empleo, del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- b) Con relación al Objetivo Específico 2, se diagnosticó sobre el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los servidores policiales en situación de discapacidad generada en el cumplimiento de sus funciones en la Policía Boliviana, estableciendo inicialmente que hasta la gestión 2023, la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, registró un total de setenta y ocho (78)

policías con discapacidad, de los cuales el 94% son de sexo masculino y 6% de sexo femenino, el 54% tiene discapacidad física, el 18% visual, 11% mental – psíquica, 10% auditiva, 4% múltiple y el 3% discapacidad intelectual.

El personal policial con discapacidad se encuentra prestando servicios en ocho (8) departamentos del país, excepto en Potosí; están desempeñando funciones administrativas en reparticiones policiales, siendo concentrados muchos de ellos en las Direcciones Departamentales de Salud y Bienestar Social, lo que denota, que en la Policía Boliviana se está generando áreas laborales de tipo segregado, bajo el argumento de facilitar a su proceso de rehabilitación y cercanía al personal médico que pudieran requerir.

Las y los policías con discapacidad no están ejercitando su derecho a la salud y al trabajo conforme parámetros establecidos en instrumentos internacionales de derechos humanos generales y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; no se les otorga condiciones de accesibilidad integral ni ajustes razonables; no existe normativa interna en la Policía Boliviana que haya adoptado medidas para procurar el ejercicio efectivo de estos derechos; tampoco existe repartición policial que identifique necesidades y promueva accesibilidad y apoyo a este personal policial que requiere de dichas condiciones materiales, para estar en pie de igualdad con el resto del personal policial.

Asimismo, se advirtió que existen policías con discapacidad que enfrentaron situaciones de discriminación del personal sin discapacidad, que los motivó a querer abandonar sus fuentes laborales, pero continúan, porque requieren del ingreso económico que les genera su trabajo; situación que refleja la falta de sensibilidad del personal sin discapacidad y barreras actitudinales que afectan directamente al ejercicio de su derecho al trabajo de las y los policías con algún tipo y grado de discapacidad.

- c) En relación al Objetivo Específico N° 3, se redacta y platea una propuesta de Reglamento interno para la Policía Boliviana con el objeto de promover y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos a la salud y al trabajo de las y los policías en situación de discapacidad generada en el cumplimiento de sus funciones, considerando parámetros de accesibilidad y ajustes razonables establecidos por los instrumentos internacionales de derechos humanos de categoría general y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

- d)** La propuesta normativa consta de siete (VII) capítulos con veintisiete (27) artículos que entre sus principios asume la diversidad de las personas con discapacidad, igualdad de condiciones con las demás, inclusión, no discriminación, protección contra el capacitismo, rehabilitación integral y respeto a la dignidad inherente de las personas con discapacidad.

Asimismo, la propuesta de Reglamento entre sus disposiciones establece derechos, obligaciones, garantías, prohibiciones y plantea medidas para la otorgación de condiciones de accesibilidad, aplicación de ajustes razonables, apoyo para el acceso a servicios integrales de salud y prevención terciaria de discapacidad, acceso a productos de apoyo técnico, reconocimiento de la condición de discapacidad e instancias para la asignación de cargos a policías con discapacidad respetando su experiencia profesional y dignidad como ser humano.

#### **4.2 Recomendaciones**

En virtud y orden de las conclusiones asumidas, se adoptan las siguientes recomendaciones:

- a)** La Policía Boliviana a través de la Dirección Nacional Administrativa, Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social, Dirección Nacional de Personal y otras reparticiones pertinentes, deben adoptar medidas administrativas, presupuestarias o de otra índole que sean necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos humanos a la salud y al trabajo de policías en situación de discapacidad generada en el cumplimiento de sus funciones, cumpliendo los elementos esenciales e interdependientes de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad conforme establecen los instrumentos internacionales de derechos humanos de carácter general y otorgando condiciones de accesibilidad plena y ajustes razonables dispuesto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- b)** La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social en coordinación con la Dirección Nacional de Personal, de manera inter operativa, diseñen y mantengan una base de datos sobre el personal policial con discapacidad que contenga información actualizada de datos personales, edad, género, tipo y grado de discapacidad, causa o forma en la que adquirió discapacidad, lugar de destino, cargo que desempeña, condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que se le otorga, medidas de apoyo que recibe y otra información que fuera útil para monitorear y adoptar políticas institucionales tendientes a hacer efectivos sus derechos a la salud y al trabajo.

La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social realice gestiones para garantizar servicios de salud integral a las y los policías en situación de discapacidad generada en el cumplimiento de sus funciones, que incluya rehabilitación y otorgación de productos de apoyo técnico que contribuyan a su más alto nivel posible de salud y a su autonomía personal.

La Dirección Nacional de Personal lleve a cabo procesos de asignación y/o reasignación de cargos de policías con discapacidad tomando en cuenta la experiencia profesional y los alcances del derecho al trabajo establecidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos de carácter general y la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, evitando constituir espacios laborales cerrados o de tipo segregado para este personal policial.

La Dirección Nacional Administrativa en coordinación con las reparticiones policiales pertinentes, adopte medidas presupuestarias para garantizar la implementación de condiciones de accesibilidad integral para policías con discapacidad en las dependencias de la Policía Boliviana, priorizando aquellas en las que se encuentran desempeñando funciones laborales, sin que ello implique la denegación de ajustes razonables que cada policía con discapacidad pudiera requerir según su situación concreta.

La Dirección Nacional de Personal en coordinación con la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social realicen acciones para identificar necesidades de accesibilidad y ajustes razonables de las y los policías con discapacidad para su efectivo desempeño laboral.

La Dirección Nacional de Salud y Bienestar realice seguimiento a la situación de las y los policías con discapacidad para procurar medidas de apoyo tendientes a efectivizar los derechos humanos a la salud y al trabajo de policías en situación de discapacidad producto del cumplimiento de sus funciones en la Policías Boliviana.

La Dirección Nacional de Derechos Humanos, debe desarrollar procesos periódicos de información y sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad con énfasis en sus derechos humanos a la salud y al trabajo, con la finalidad erradicar la discriminación y las barreras actitudinales que policías con discapacidad están enfrentando al interior de la Policía Boliviana.

- c)** La Dirección Nacional de Personal y la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social promuevan ante el Comando General de la Policía Boliviana el tratamiento de la propuesta de Reglamento planteado en el presente trabajo de investigación, con la finalidad de que exista una normativa interna en la institución policial que

adopte medidas integrales tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos a la salud y al trabajo de policías con discapacidad de acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas que forma parte de los más altos estándares internacionales en la materia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bernal Ballesteros, M. J. (2015). *LUCES Y SOMBRAS DEL OMBUDSMAN Un estudio comparado entre México y España*. Toluca - México: Comisión de Derechos Humanos del Estado de México - Universidad de Santiago de Compostela.
- C.P.E. (2009). *Constitucion Política del Estado*. Bolivia: Gaceta Oficial.
- CDPCD NN.UU., C. d. (2014). *Observación General N° 2 sobre el Artículo 9, Accesibilidad de la Convencion sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Codigo de Seguridad Social. (1956). *Codigo de Seguridad Social*. Bolivia: Gaceta Oficial.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Los principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad de los Derechos Humanos*. México.
- Correa, M. (2020). El amparo economico de los miembros de la fuerza publica en situacion de discapacidad por actos de servicio. *Coleccion: ejercito, Institucionalidad y Sociedad*.
- Crespo, M. (2017). La Política de discapacidad del sector seguridad y defensa en Colombia: Una mirada desde los derechos fundamentales. *Revista Ciencias de la Salud*.
- Dante Haro, Ramón Navejas, & Martha García. (2021, enero 4). Retrieved from Repositorio Institucional del Centro de los Altos: <http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/handle/123456789/1142>
- Desviat, M. (1994). *La Reforma Psiquiátrica*. Madrid: DOR, SL.
- Diana Diaz, & Jefferson Gavilanes. (2021, abril). Retrieved from Repositorio Intitucional de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/54747>
- Haro, R. D. (2013). *Scielo*. Retrieved from <http://www.scielo.org.co> › scielo
- Hernández, R. M. (2015). *El Concepto de Discapacidad: De la enfermedad al Enfoque de Derechos Humanos* (Vol. 6).
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Ley General del Trabajo. (1942). *Ley General del Trabajo*. Boliviana: Gaceta Oficial.
- Ley N° 2027. (1999). *Ley del Estatuto del Funcionario Público*. La Paz - Bolivia: Gaceta Oficial de Bolivia.
- Ley N° 223. (2012). *Ley General para Personas con Discapacidad*. La Paz - Bolivia: Gaceta Oficial.

- Ley N° 734. (1985). *Ley Organica de la Policia Nacional (hoy boliviana)*. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial de Bolivia.
- Ley N° 734. (1985). *Ley Organica de la Policia Nacional (hoy Boliviana)*. Bolivia: Gaceta Oficial.
- Meza, C., Rivas, Y., & Tarborda, L. (2018). *Apropiación en la dinámica familiar de los procesos de reubicación laboral desarrollados desde la Policía Metropolitana del Valle de Aburrá Medellín para la población policial en situación de discapacidad física en consecuencia de su labor, primer semestr.* Colombia.
- MTSS. (2019). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Retrieved Diciembre 6, 2021, from Guia para la elaboracion de Políticas Institucionales: [https://www.mtss.go.cr/perfiles/lineamientos\\_circulares\\_directrices\\_politicas\\_internas/lineamientos-circulares-directrices-politicas%20internas/guia\\_politicas\\_institucionales\\_MTSS.pdf](https://www.mtss.go.cr/perfiles/lineamientos_circulares_directrices_politicas_internas/lineamientos-circulares-directrices-politicas%20internas/guia_politicas_institucionales_MTSS.pdf)
- OMS. (2011). *INFORME MUNDIAL SOBRE LA DISCAPACIDAD*. Ginebra, Suiza.
- ONU. (1966). *PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES*. Nueva York.
- ONU. (1971). *Resolución de la Asamblea General Nro. 2856 (XXVI)* . Nueva York - Estados Unidos.
- ONU. (1975). *Resolución de la Asamblea General Nro. 3447*. Nueva York - Estados Unidos.
- ONU. (2000). *Observación General N° 14 sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Ginebra.
- ONU, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad . (2014). *Observación General 2 (Accesibilidad, Artículo 9 de la CDPD)*. Ginebra - Suiza.
- ONU, O. d. (2006). *Convencion sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York.
- Organización Mundial de la Salud. (2021, noviembre 10). *Centro de Prensa*. Retrieved from Notas Descriptivas sobre Rehabilitación: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/rehabilitation>
- Policía Boliviana. (n.d.). *Historia*. Retrieved 2022, from [https://www.policia.bo/?page\\_id=39](https://www.policia.bo/?page_id=39)
- Prosalus y Cruz Roja Española. (2014). *COMPRENDIENDO EL DERECHO HUMANO A LA SALUD*. España.

- Quiñonez, S., & Rodriguez, C. (2015). La inclusion laboral de las personas con discapacidad. *Foro Juridico*, 10.
- Ramírez, M. I. (2010). *APUNTES DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: Un Enfoque Crítico*. Sucre: Tupac Katari.
- Ramirez, M. I. (2010). *APUNTES DE METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN: Un Enfoque Crítico*. Sucre: Concejo Editorial de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca.
- Reglamento del Codigo de Seguridad Social. (1959). *Reglamento del Codigo de Seguridad Social*. Bolivia: Gaceta Oficial.
- Sacks, O. (2015). *Ver y no ver*. Barcelona: Anagrama.
- Sagastume, G. M. (1991). *¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS? EVOLUCIÓN HISTÓRICA*. Guatemala: Tipografía Nacional de Guatemala.
- Salas, H. (n.d.). *Foro de seguridad*. Retrieved enero 2, 2022, from Como se realiza la evaluacion del potencial individual: [http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/rrhh\\_6325.htm](http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/rrhh_6325.htm)
- Sanchez, P., & Granda Molina , M. (2016, Noviembre 21). *Potencialidades y capacidades del ser humano*. Retrieved enero 2, 2022, from [https://prezi.com/tijlfa8krpst/potencialidades-y-capacidades-del-ser-humano/y capa](https://prezi.com/tijlfa8krpst/potencialidades-y-capacidades-del-ser-humano/y%20capa)
- Unión Interpalamentaria y Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2016). *Derechos Humanos, Manual para Parlamentarios Nº 26*. Courand et Associés.

## ANEXOS


## Anexo 1.

## Solicitud de información formulada a la Dirección Nacional de Personal

*Copia*

La Paz, 28 de junio de 2023

Señor  
 Cnl. DESP. Roque Antonio Arraya Vidaurre  
**DIRECTOR NACIONAL DE PERSONAL**



Presente. -


De mi consideración:

A través de la presente informo a su autoridad que mi persona está desarrollando una investigación sobre servidores público policiales con discapacidad en la Policía Boliviana, para lo cual, solicito a su autoridad pueda proporcionarme, la siguiente información de las diferentes áreas organizacionales de su Dirección:

- Instrumento normativo interno que regule las acciones que deben desarrollarse para precautelar el derecho al trabajo de las y los policías que adquieren discapacidad. (Favor mencionar o facilitar norma).
- Normativa interna referente a la asignación de destinos de servidores públicos policiales con discapacidad y fecha de aprobación. (Favor mencionar o facilitar norma).
- Criterios que se aplican para la asignación de destinos y cargos a policías que adquieren discapacidad.
- Normativa que la Policía Boliviana aplica para realizar y garantizar condiciones de accesibilidad a policías con discapacidad. Normativa que la Policía Boliviana aplica para realizar y garantizar condiciones de accesibilidad a policías con discapacidad. (Favor mencionar o facilitar norma).

Sin otro particular, agradeciendo de antemano su apoyo, reciba el señor Director Nacional las consideraciones más distinguidas.

**"SOMOS LA POLICIA DE TODOS LOS BOLIVIANOS"**

  
 Tcnl. DEAP. Jannet Giovana Montecinos Paredes  
 C.I. 3378184 LP.

## Anexo 2.

### Solicitud de información dirigida a la Dirección Nacional Administrativa

Copia

La Paz, 28 de junio de 2023

Señor

Cnl. DESP. Saul Iván Aparicio Cordero  
**DIRECTOR NACIONAL ADMINISTRATIVO**

Presente. -

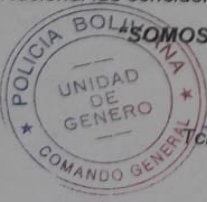

De mi consideración:


A través de la presente informo a su autoridad que mi persona está desarrollando una investigación sobre servidores público policiales con discapacidad en la Policía Boliviana, para lo cual, solicito a su autoridad pueda proporcionarme, la siguiente información de las diferentes áreas organizacionales de su Dirección:

- Medidas adoptadas para que las infraestructuras de la Policía Boliviana tengan diseño universal y/o reúnan condiciones de accesibilidad para policías con discapacidad.
- Señalar si las infraestructuras de la Policía Boliviana reúnen condiciones de accesibilidad para policías con discapacidad.
- Condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que se dotaron a policías con discapacidad en las diferentes unidades donde se encuentran trabajando.
- Condiciones de accesibilidad y ajustes razonables que se brindan a policías que adquieren discapacidad.

Sin otro particular, agradeciendo de antemano su apoyo, reciba el señor Director Nacional las consideraciones más distinguidas.

**"SOMOS LA POLICIA DE TODOS LOS BOLIVIANOS"**

   
 Tcnl. DEAP. Jannet Giovana Montecinos Paredes  
 C.I. 3378184 LP.




**Anexo 3.****Solicitud de información dirigida a la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social**

1702  
Exterior

copia

La Paz, 26 de junio de 2023



Señor

Cnl. MSc. Fernando E. Barrientos Benítez  
**DIRECTOR NACIONAL DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL**

Presente. -


De mi consideración:

A través de la presente solicito a su autoridad datos estadísticos de las diferentes instancias de su Dirección sobre servidores público policiales con discapacidad en la Policía Boliviana, con la finalidad fundamentar la investigación sobre el ejercicio de los derechos humanos de esta población, de acuerdo al cuadro adjunto.

Asimismo, solicito muy respetuosamente a su autoridad me conceda una entrevista sobre el mismo tema en base al cuestionario adjunto.

Sin otro particular, agradeciendo de antemano su apoyo, reciba el señor Director Nacional las consideraciones más distinguidas.

**“SOMOS LA POLICIA DE TODOS LOS BOLIVIANOS”**




*Jannet Giovana Montecinos Paredes*

Tcnl. DEAP Jannet Giovana Montecinos Paredes  
C.I. 3378184 LP.

**Anexo 4.**

*Solicitud de información dirigida a la Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social*

La Paz, 28 de junio de 2023



Señor

Cnl. Cnl. MSc. Fernando E. Barrientos Benítez  
**DIRECTOR NACIONAL DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL**

Presente. -


De mi consideración:

A través de la presente informo a su autoridad que mi persona está desarrollando una investigación sobre servidores público policiales con discapacidad en la Policía Boliviana, para lo cual, solicito a su autoridad pueda proporcionarme, la siguiente información de las diferentes áreas organizacionales de su Dirección:

- Medidas que se adoptan cuando se reporta o registra policías que sufren daño a su integridad física y/o adquiere discapacidad en el cumplimiento de sus funciones.
- Medidas adoptadas para el seguimiento y apoyo al desempeño laboral de servidores policiales con algún tipo de discapacidad.

Sin otro particular, agradeciendo de antemano su apoyo, reciba el señor Director Nacional las consideraciones más distinguidas.

**"SOMOS LA POLICIA DE TODOS LOS BOLIVIANOS"**


  
 Tcnl. DEAP Jannet Giovana Montecinos Paredes  
 C.I. 3378184 LP.

**Anexo 5.****Guía de entrevista: Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social****Preguntas**

1. ¿Cuáles son las funciones principales que desarrolla la Dirección y qué normativas rigen las mismas?
2. ¿Qué medidas se adoptan cuando se reporta o registra policías que sufren daño a su integridad física y/o adquiere discapacidad en el cumplimiento de sus funciones?
3. ¿La Dirección cuenta con una base de datos o registro del personal que sufre daños a su integridad física y/o adquiere discapacidad en el cumplimiento de sus funciones? De ser así ¿Qué tipo de información contiene?
4. ¿Existe algún instrumento normativo interno que regule las acciones que la Dirección debe desarrollarse para precautelar los derechos a la salud, que incluya la rehabilitación de los servidores públicos policiales que adquieren discapacidad?
5. ¿Qué servicios de salud se brinda a las y los policías que adquieren discapacidad a través del ente gestor de la Policía Boliviana?
6. ¿Qué tipo de acciones de coordinación se realiza para procurar la atención oportuna de las y los policías ante el ente gestor de la Policía Boliviana?
7. ¿La Dirección realiza seguimiento o acompañamiento a la atención en salud que reciben las y los policías con discapacidad en el ente gestor? De ser así, ¿cuáles son las acciones?
8. ¿En qué circunstancia se otorga servicio psicológico a efectivos policías?
9. ¿Se brinda servicios de psicología a policías con discapacidad? ¿De ser así qué tipo de servicios y en qué momento?
10. ¿Qué servicios de rehabilitación se brinda a las y los policías con discapacidad?
11. ¿Considera usted que los servicios de salud y de rehabilitación para policías con discapacidad que brinda el ente gestor de la Policía Boliviana es suficiente, reúne condiciones de accesibilidad y aplica ajustes razonables? ¿De ser así, de qué forma?
12. ¿Las medidas adoptadas por la Policía Boliviana para las y los policías con discapacidad considera que son pertinentes y suficientes para asegurar el ejercicio de su derecho a la salud con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables? En caso de ser insuficientes ¿qué medidas se deberían asumir al respecto?
13. ¿Desea agregar algo más sobre las acciones que la Policía Boliviana realiza para garantizar el ejercicio de los derechos a la salud y al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para las y los policías con discapacidad?

**Anexo 6.***Guía de entrevista: Dirección Nacional de Personal***Preguntas**

1. ¿Cuáles son las funciones principales que desempeña la Dirección y qué normativas rigen las mismas?
2. ¿Existe algún documento interno referente a la asignación de destinos de servidores públicos policiales con discapacidad?
3. ¿Cuáles son los criterios para la asignación de destinos y cargos?
4. ¿Considera usted que un policía que adquiere discapacidad puede continuar cumpliendo funciones policiales operativas? De ser así, ¿cuáles?
5. ¿La Dirección cuenta con una base de datos o registro del personal policial con discapacidad? De ser así ¿Qué tipo de información contiene?
6. ¿Qué medidas se adoptaron para el seguimiento y apoyo al desempeño laboral de servidores policiales con algún tipo y grado de discapacidad?
7. ¿Qué condiciones de accesibilidad y ajustes razonables se dotaron a las y los policías con discapacidad en sus puestos de trabajo?
8. ¿Las medidas adoptadas para las y los policías con discapacidad considera que son pertinentes y suficientes para asegurar el ejercicio de su derecho al trabajo con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables? En caso de ser insuficientes ¿qué medidas se deberían asumir al respecto?
9. ¿Desea agregar algo más sobre las acciones que la Policía Boliviana realiza para garantizar el ejercicio del derecho humano al trabajo de policías en situación de discapacidad, bajo parámetros de accesibilidad y ajustes razonables?



**Anexo 7.****Guía de entrevista: Dirección Nacional Administrativa****Preguntas**

1. ¿Cuáles son las funciones principales que desarrolla la Dirección y qué normativas rigen las mismas?
2. ¿Qué medidas se adoptaron para que las infraestructuras de la Policía Boliviana tengan diseño universal y/o reúnan condiciones de accesibilidad para policías con discapacidad?
3. ¿Las infraestructuras de la Policía Boliviana reúnen condiciones de accesibilidad para policías con discapacidad? De ser así en ¿qué grado? En caso de no ser accesible ¿A qué se debe?
4. ¿Cuándo un policía adquiere discapacidad física, qué tipo de condiciones de accesibilidad y ajustes razonables se le brinda?
5. ¿Conoce de algún policía que haya adquirido discapacidad y las condiciones que se le haya brindado para el desempeño de sus funciones?
6. ¿Cuál es la normativa que la Policía Boliviana aplica para realizar adecuaciones y garantizar condiciones de accesibilidad a policías con discapacidad?
7. ¿Considera usted necesario que la Policía Boliviana realice acciones para brindar condiciones de accesibilidad y ajustes razonables a las y los policías con discapacidad para el cumplimiento de sus funciones? De ser así ¿por qué?
8. ¿Desea agregar algo más sobre las acciones que la Policía Boliviana realiza para procurar el ejercicio del derecho a la accesibilidad de las y los policías con discapacidad para el cumplimiento de sus funciones?

**Anexo 8.***Guía de relevamiento de relatos de vida***Preguntas:**

1. ¿En qué circunstancias adquirió su discapacidad?
2. ¿Qué servicios de salud recibió cuando adquirió discapacidad y de qué instancias?
3. ¿Recibió servicio psicológico? De ser así, de qué forma, en qué momentos y cuáles fueron las instancias que le brindaron el servicio.
4. ¿Recibió servicios de rehabilitación? De ser así de qué forma y en qué instancias.
5. ¿Los servicios de salud y/o rehabilitación que recibió fue accesible o tuvo dificultades para acceder al mismo?
6. ¿Considera usted que fue suficiente los servicios de salud y rehabilitación que le brindaron cuando adquirió discapacidad? De ser insuficiente ¿qué medidas se deberían asumir?
7. ¿Cómo califica el servicio de salud y/o rehabilitación que el ente gestor de la Policía Boliviana le otorgó?
8. ¿La Dirección Nacional de Salud y Bienestar Social de la Policía Boliviana a través de su personal respectivo, realizó algún apoyo y seguimiento a la atención que su persona recibía por haber adquirido discapacidad? De ser así ¿qué acciones?
9. ¿Su persona fue removido de cargo cuando adquirió discapacidad? De ser así, a qué tipo de cargo
10. ¿Usted cuenta con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para cumplir sus funciones? De ser así ¿Qué condiciones?
11. ¿Existe alguna repartición o personal de la Policía Boliviana que realiza seguimiento o apoyo para que su persona cumpla sus funciones con condiciones de accesibilidad y ajustes razonables?
12. ¿Desea agregar algo más respecto a los servicios de salud y rehabilitación que recibió cuando adquirió discapacidad o respecto a las condiciones de su puesto laboral en la Policía Boliviana?