

PROYECTO

Ley de Control del Sistema Policial de la Provincia de Santa Fe

Versión elaborada para su difusión y debate público

¿Por qué es necesario reformar el control policial?

El estado de situación actual de los dispositivos existentes de control de las inconductas policiales muestra serias deficiencias institucionales. Se trata de un verdadero “jeroglífico normativo e institucional” que garantiza la impunidad para las faltas más graves cometidas por los policías de la provincia.

Por este motivo, el presente proyecto, que ha sido elaborado con la participación activa de la Subsecretaría de Control Institucional del Ministerio de Seguridad, establece un nuevo modelo de control del sistema policial provincial, con el objeto de optimizar las capacidades institucionales referidas a la investigación y sanción de las faltas disciplinarias; la detección e investigación de irregularidades y actividades ilegales en que pudiera incurrir el personal policial; y la evaluación del desempeño funcional de las dependencias o unidades del sistema policial provincial.

Esta iniciativa se inscribe en la importancia de lograr una efectiva conducción política de los asuntos de seguridad y, en ese marco, sostiene que las actividades propias de control del sistema policial deben ser efectuadas fundamentalmente por funcionarios del Ministerio de Seguridad y deben desarrollarse sobre la base de un procedimiento disciplinario para faltas graves y muy graves que se instruya ante un organismo externo e independiente del sistema policial provincial.

Además, cabe destacarse que los dispositivos institucionales propuestos favorecen y alientan a la supervisión ciudadana y legislativa de las actividades de control policial efectuadas por las autoridades gubernamentales.

Síntesis del proyecto de cambio propuesto.

En el **Título I “Disposiciones generales”**, se define la composición del sistema policial provincial, el alcance del control sobre dicho sistema y se crea la Agencia de Control Policial, definiendo su misión de prevenir, identificar e investigar actividades ilegales en que pudiera incurrir el personal policial.

En el **Título II “Estructura de control del sistema policial provincial”** se crea, en el ámbito del Ministerio de Seguridad, la Secretaría de Control Policial, que tiene la misión de identificar, investigar y en su caso determinar la procedencia de la sanción de faltas disciplinarias graves y muy graves que pudiera cometer el personal policial del sistema policial provincial en el ejercicio de sus funciones e investigar actividades ilegales en que pudiera incurrir el personal policial del sistema policial provincial, en este último caso a través de la Agencia de Control Policial. A los efectos de establecer un sistema de control para faltas disciplinarias graves y muy graves externo a la sistema policial y contradictorio, la mencionada Secretaría debe funcionar como instancia de coordinación política entre las estructuras que la componen: una “Inspección General”, un “Tribunal de Disciplina” y la “Defensoría Disciplinaria”.

El **Título III “Derechos, Deberes y Reglas de Actuación”** se establecen derechos, deberes, prohibiciones, obligaciones funcionales y principios de actuación que permitan un desempeño eficiente, eficaz y en el marco legal vigente, cuya inobservancia, incumplimiento o transgresiones da lugar a un nuevo esquema de faltas disciplinarias.

En el **Título IV “Régimen disciplinario”** se estipulan las faltas leves, graves y muy graves, las sanciones disciplinarias y el procedimiento correspondiente para cada tipo de falta, donde básicamente se establece que las faltas disciplinarias leves son sancionadas por el titular de la unidad operativa competente o por el Jefe del servicio policial que corresponda y las faltas disciplinarias graves y muy graves son investigadas y resueltas en el ámbito de la Secretaría de Control Policial.

En el **Título V “Agencia de Control Policial”** se establece su dependencia orgánica y funcional de la Secretaría de Control Policial, se define su misión, funciones y atribuciones, así como sus ejes de trabajo en torno a cinco tipos de problemáticas: violencia institucional, violencia de género, corrupción policial, regulación policial del delito y mal desempeño funcional.

Por último, en el **Título VI “Disposiciones modificatorias y complementarias”** se estipula que el Poder Ejecutivo debe adecuar la estructura orgánica funcional del Ministerio de Seguridad, se conforma la Agencia de Control Policial con el traspaso de unidades organizativas de la Dirección Provincial de Asuntos Internos y de la Unidad Especial de Asuntos Internos de la Policía de la Provincia, se crean los cargos necesarios en el Ministerio de Seguridad y el Sistema policial provincial, se faculta al Ministro de Seguridad a organizar la Agencia de Control Policial, se realiza la modificación y derogación de la normativa pertinente y, para finalizar, se aclara que la presente ley rige para los procesos iniciados con posterioridad a su entrada en vigencia, mientras que los procesos que se encuentren en curso se regirán por la normativa vigente al momento de su iniciación.

¿Por qué proponer un sistema externo y contradictorio?

El modelo institucional de control policial es novedoso en el espectro institucional santafecino y sus principales características son las siguientes:

1. **El carácter externo**, donde el procedimiento disciplinario para faltas graves y muy graves se lleva a cabo por funcionarios del Ministerio de Seguridad en un organismo externo e independiente del sistema policial.
2. **El proceso contradictorio**, donde la instancia encargada de aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes a las faltas graves o muy graves no ocupa ninguna postura en el litigio y coloca en paridad a la acusación y a la defensa durante el desarrollo del mismo.

Ahora bien, ¿por qué conformar un sistema de control policial externo y contradictorio? ¿en base a qué diagnóstico? ¿qué problemas han caracterizado a los sistemas de control policial en Argentina, en general, y en Santa Fe, en particular? ¿por qué este nuevo diseño propuesto permitiría resolverlos? ¿qué ventajas tiene? ¿qué experiencias existen?

El sistema de control disciplinario policial constituye el mecanismo destinado al control de la legalidad del desempeño del personal mediante el que se abordan y gestionan las irregularidades funcionales a través de la investigación y el juzgamiento administrativo de las faltas, por un lado, y, cuando correspondiese, mediante la detección y denuncia penal de los delitos cometidos por el personal en el desempeño

de sus labores, por el otro.¹ Tal como lo definen Arias y Zúñiga, los sistemas de control disciplinario tienen que ver con la capacidad, la voluntad y la estrategia institucional para controlar y sancionar las conductas indebidas de los policías.²

En la vida institucional de las policías, los dispositivos de control disciplinario policial constituyen un pilar fundamental. Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos afirma que el sistema disciplinario policial es un elemento esencial de una policía moderna, profesional y democrática y que la calidad del sistema disciplinario es clave para erradicar la impunidad e incrementar el grado de confianza que la población tiene en el Estado como depositario de la fuerza pública.³

Asimismo, los sistemas de control disciplinario policial pueden encontrarse tanto “dentro” como “fuera” de la policía. En los sistemas internos, la dependencia encargada del control disciplinario está en el interior de la estructura orgánica de la propia policía cuyo personal debe ser controlado, motivo por el cual la totalidad de las faltas se investigan y se sancionan en el interior de las mismas policías. En cambio, en los sistemas externos, el organismo o dependencia encargada del control disciplinario de las faltas policiales –por lo menos de las más graves– se encuentra fuera de la estructura orgánica de la policía y generalmente depende del área política a cargo de la gestión de los asuntos de seguridad. En general, esos dispositivos externos abordan y juzgan las faltas más graves, dejando las menores a expensas del mando institucional policial.⁴

David Bayley sostiene que, en principio, el control interno tiene ventajas en cuanto al acceso a la información y las posibilidades de ser más extenso y detallado. Sin embargo, el control externo se ejerce cuando resulta evidente que las instituciones policiales no han logrado cumplir con sus responsabilidades y existe un problema tanto en la conducta policial como en la tendencia de la institución a corregir esa situación.⁵ Ello ocurre, generalmente, como en nuestro caso, cuando las acciones corruptivas, los abusos policiales y las relaciones de connivencia con el mundillo criminal constituyen prácticas recurrentes y sistemáticas en la vida institucional de la policía. En ese caso, el sistema externo aparece casi como el único recurso viable.

En Argentina, el control externo es el diagnóstico que ha inspirado las iniciativas más recientes de diseño institucional para abordar la problemática de la corrupción y los abusos policiales. Aquellas policías que no han atravesado por procesos de reformas institucionales poseen mecanismos de control internos, mientras que las que sí han experimentado algún proceso reformista conformaron, en general, dispositivos de control externo. Las policías de más reciente creación en Argentina,

¹ SAIN, Marcelo Fabián, *Guía de evaluación del estado de la seguridad ciudadana en América Latina*, Centro Regional de Conocimientos y Servicios para el Desarrollo en América Latina y el Caribe (LAC-SURF), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP), Ciudad de Panamá, 2005, p. 33.

² ARIAS, Patricia y ZÚÑIGA, Liza, *Control, disciplina y responsabilidad policial: desafíos doctrinarios e institucionales en América Latina*, FLACSO, Santiago de Chile, 2008, p. 13.

³ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Informe sobre seguridad ciudadana y derechos humanos*, Organización de los Estados Americanos, Washington, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Serie L/V/II, Documento 57, p. 42.

⁴ CARBAJO, Mariana, “El proceso de democratización de las policías argentinas: un acercamiento comparativo a los regímenes disciplinarios policiales de las provincias de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe”, en *Memorias XX Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS)*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2009, p. 8.

⁵ BAYLEY, Davis, *Modelos de actividad policial: un análisis comparativo internacional*, Prometeo libros, Buenos Aires, 2010, p. 222 y 223.

como la Policía de Seguridad Aeroportuaria y la Policía de la Ciudad de Buenos Aires, han optado en sus diseños organizacionales por conformar dispositivos de control disciplinario de carácter externo y lo han hecho ante la evidencia del deficiente desempeño que han tenido los mecanismos internos de control existentes en la gran mayoría de las policías argentinas, así como en las instituciones que las precedieron.

En 2009, en Argentina, se construyó un consenso académico y político multipartidario en torno a la necesidad de llevar a cabo reformas de los sistemas de control policiales, colocando el foco en la importancia de un control “civil”, es decir, que la policía no se controle a sí misma. Ese consenso se materializó en dos iniciativas. En abril, hubo una declaración conjunta de equipos de investigación conformados por especialistas en materia de violencias, delitos, policías y políticas de seguridad de Argentina que, reunidos en el marco de una jornada de reflexión, coincidieron en un conjunto de consideraciones acerca de las políticas de seguridad en el ámbito nacional y, entre las mismas, destacaron que la creación de mecanismos de “control externo” de las policías resultaba un requisito indispensable en materia de modernización policial. En diciembre de ese mismo año, en una línea de continuidad con el evento de abril, un amplio espectro de académicos, organizaciones no gubernamentales, legisladores, dirigentes políticos de los partidos más representativos del país y de diversas jurisdicciones y una variedad de actores relacionados con el sistema penal y con los asuntos de la seguridad suscribieron el documento “Diez puntos de acuerdo por la seguridad democrática” en el que establecieron los pilares de la gestión democrática de las instituciones de seguridad y, en ese marco, se afirmó que todo gobierno tiene la responsabilidad de ejercer la conducción civil y estratégica de las policías. En ese marco, ello implicaba el pleno control político-institucional de la institución policial y, como parte de los lineamientos de reforma de las mismas, se planteó, de nuevo, el control civil.

Control policial endeble en Argentina.

Durante los últimos años, un conjunto de estudios académicos e institucionales dieron cuenta de las deficiencias institucionales existentes en los sistemas de control policial en Argentina, cuyos aspectos nodales son los siguientes:

1. **Complicidad con los pares.** Este problema es clásico de los sistemas de control policial “internos”, dado que el vínculo existente entre controladores y controlados atenta contra la imparcialidad, en un contexto signado por los compromisos entre “colegas” que se deben “controlar a sí mismos”.⁶

En las policías argentinas, el carácter interno de los sistemas de control policial y su dependencia directa de las cúpulas determina que, por lo general, ni estas ni los participantes del sistema corruptivo de la institución sean objeto de investigación interna.⁷

⁶ ARMAS, Gonzalo, FERNÁNDEZ, Gerardo y ROSSO, Lucila, “Mecanismos de control político de la Policía de la provincia de Santa Fe”, en ALES, Cecilia (coord.), *Regulación y control del uso policial de la coerción y la fuerza en Argentina*, Ministerio de Seguridad de la Nación, Buenos Aires, 2011, p. 128.

⁷ SAIN, Marcelo Fabián, “La corrupción policial”, en revista *Le Monde Diplomatique*, Buenos Aires, 2010, N° 131.

2. **Baja especialización del personal y consecuente limitación de su independencia.** En estos sistemas de control “interno”, el paso del personal policial por el área de control suele ser transitorio en su carrera profesional y, en consecuencia, está condicionado por las lógicas organizacionales de la institución a la que pertenece y, al mismo tiempo, debe controlar. Es común que el personal del área de control se someta al mismo sistema de evaluación, calificaciones y ascensos que el resto del personal policial o que siga su carrera en otras dependencias de la policía.⁸
3. **Dispositivo extorsivo y de cooptación.** En algunos casos, los sistemas de control interno se constituyeron en una suerte de sistema extorsivo y de cooptación de la cúpula policial sobre el resto de la institución, a través de distintos mecanismos y modalidades de actuación. Un recurso clásico para ello ha sido la utilización del sistema disciplinario como un mecanismo extorsivo derivado de las implicancias institucionales que genera la apertura de un sumario para el ascenso en la carrera policial del policía apuntado, sacándolo del “juego”. Pero también ha habido otros mecanismos más sofisticados y problemáticos, como la “suspensión” de la función de control a cambio de compartir la ganancia de actividades ilegales.⁹

Por último, algunos estudios han destacado que, en verdad, los sistemas disciplinarios en la gran mayoría de las policías argentinas se han estructurado a los efectos de generar “obediencia subalterna al personal superior”, en cuyo marco el personal subordinado no tiene ninguna posibilidad de contestación o de revisión del proceso.¹⁰

4. **Violación a la garantía de la defensa y al principio de legalidad.** En los sistemas de control policial vigentes, la garantía de la defensa y el principio de legalidad se ven comúnmente afectados por la dificultad para acceder a las actuaciones administrativas por parte del imputado; la amplia y ambigua tipificación de las faltas; la discrecionalidad en los plazos; y hasta lo dificultoso que resulta conocer la normativa aplicable en cada caso debido a la gran proliferación de normas.

Muchas de las imprecisiones y vacíos normativos alentaron la sanción de una multiplicidad de disposiciones por parte de la jefatura policial tendientes a fijar criterios de actuación donde no los había o a resolver las contradicciones entre normas. Pero el resultado de ello ha sido la conformación una suerte de “supra-legalidad” paralela que

⁸ ARMAS, Gonzalo, FERNÁNDEZ, Gerardo y ROSSO, Lucila, “Mecanismos de control político...”, op.cit., p. 128.

⁹ En 2017, la participación del sistema de control en el entramado de corrupción policial ha estado colocada en el debate público como consecuencia de una causa judicial que daba cuenta de que parte de la recaudación de la “caja negra” de la Policía Federal Argentina era distribuida a órganos superiores, entre los que se encontraba “paradójicamente” el área encargada del control interno: la “Superintendencia de Asuntos Internos”. Según lo que se ha conocido de la causa judicial, el área de control formaba parte de la corrupción policial y participaba del reparto de dinero proveniente de dispositivos de recaudación ilegal de fondos (en: DI NICOLA, Gabriel, “Apartaron al jefe de la Policía de la Ciudad”, en diario *La Nación*, Buenos Aires, 23 de abril de 2017).

¹⁰ CENTRO DE ESTUDIOS LEGALES Y SOCIALES, *La inseguridad policial. Violencia de las fuerzas de seguridad en la Argentina*, EUDEBA, Buenos Aires, 1998, p. 29-30.

apuntaló la discrecionalidad cupular y el carácter engorroso e inasible del proceso disciplinario.¹¹

5. **Subordinación a la investigación judicial.** En los sistemas de control policial, las investigaciones administrativas internas han sido subordinadas y confundidas con las judiciales, y han quedado “abiertas” a la espera del resultado judicial -que casi nunca termina en condena, aun cuando corresponde-, generando mayor impunidad disciplinaria.¹² Así, el régimen disciplinario se transforma en un mecanismo meramente reactivo que funciona como consecuencia del sistema penal y de manera marginal. Esta dependencia del proceso administrativo respecto del judicial también ha sido documentada en Santa Fe mediante el análisis de las actuaciones entre 1998 y 2008 del sistema de control policial provincial, donde las faltas disciplinarias que pudieron constituir delitos no fueron investigadas disciplinariamente de manera independiente.¹³
6. **Lógica reactiva y sancionatoria.** Los controles policiales “internos” existentes suelen abocarse al castigo de las infracciones, con prescindencia de las condiciones institucionales que propician esas conductas.¹⁴ Esos sistemas no han podido, por lo general, elaborar un diagnóstico, definir las causas de los problemas ni tener iniciativas preventivas, tales como inspecciones a unidades policiales con el objetivo de prevenir faltas disciplinarias. El propio carácter interno dificulta la autocrítica organizacional que debe enmarcar y conllevar el escrutinio de las prácticas, el funcionamiento y las condiciones institucionales en las que se inscriben las faltas.

Pues bien, estas imperfecciones organizacionales y funcionales de los sistemas de control policial en Argentina caracterizan también a la institucionalidad y al funcionamiento histórico del sistema de control policial santafecino.

El control disciplinario en la policía santafecina y sus deficiencias.

A fines de los noventa, los hechos de corrupción policial fueron recurrentes y cada vez más escandalosos. En este marco, a contrapunto con la tendencia conservadora imperante en la política santafecina y siguiendo una impronta reformista, el 22 de agosto de 1997, mediante el Decreto N° 1.359/97, el gobernador Jorge Obeid conformó la “Unidad Especial de Asuntos Internos de la Policía de la Provincia de Santa Fe” con la finalidad de “prevenir y combatir las actividades ilegales cometidas por personal policial en actividad o situación de retiro” y actuar

¹¹ ARMAS, Gonzalo, FERNÁNDEZ, Gerardo y ROSSO, Lucila, “Mecanismos de control político...”, op.cit., pp. 145-146.

¹² POL, Luciana, MEDINA, Maximiliano EFRÓN, Federico, BASUALDO, Guadalupe y PERELMAN, Marcela, “Seguridad y derechos humanos: el modelo de gobierno como clave”, en CENTRO DE ESTUDIOS LEGALES Y SOCIALES, *Derechos humanos en Argentina: Informe 2012*, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2012, p. 110.

¹³ ARMAS, Gonzalo, FERNÁNDEZ, Gerardo y ROSSO, Lucila, “Mecanismos de control político...”, op.cit., p. 144.

¹⁴ ALES, Cecilia, FERNÁNDEZ, Gerardo, PEREYRA, Sebastián, ROSSO, Lucila y SOKOL, Paula, “Propuestas para la regulación y el control del uso policial de la coerción y la fuerza en la Argentina” en ALES, Cecilia (coord.), *Regulación y control del uso policial...*, op.cit., p. 266.

como “auxiliar permanente de la administración de justicia cuando se incrimine a personal policial”. Se la colocó “fuera” de la conducción policial, bajo la dirección operacional del Subsecretario de Seguridad Pública y, en lo administrativo, bajo la dirección del Jefe de Policía. Y lo más significativo es que se estableció la posibilidad de que el Poder Ejecutivo designe como Jefe de la unidad a un “ciudadano argentino”, sea o no policía.¹⁵

En esa misma línea, el 28 de enero de 1998, por medio del Decreto N° 66/98, el gobernador creó la “Dirección Provincial de Asuntos Internos” para dar “cumplimiento a las actividades encomendadas a la “Unidad Especial de Asuntos Internos de la Policía de la Provincia de Santa Fe” creada por el Decreto N° 1.359/97. Y se la hizo depender directamente de la Subsecretaría de Seguridad Pública, con el mismo nivel jerárquico de la Jefatura de la Policía de la Provincia de Santa Fe, lo que significó un avance institucional notable en el intento de estructurar una suerte de control “externo” de la policía provincial.¹⁶

En 2006, por impulso del gobernador Obeid -en su segunda gestión gubernamental-, la legislatura provincial sancionó la Ley N° 12.521 de “Personal Policial de la Provincia de Santa Fe”, introduciendo una serie de cambios sustantivos en todo lo relativo al régimen profesional del personal policial. Entre esos cambios, se estableció el régimen disciplinario con las “faltas administrativas policiales”, las sanciones o “medidas disciplinarias”, el procedimiento de “investigación de faltas” y el “Tribunal de Conducta Policial” para su juzgamiento.

La sanción de esta ley significó un avance sustantivo en lo atinente al control de asuntos internos creando un sistema institucional disciplinario basado en el Tribunal de Conducta Policial a cargo de la resolución de las “medidas sancionatorias” propuestas por los funcionarios que instruyan las sumarias informaciones o los sumarios administrativos”, excepto las medidas que resulten de faltas leves y las que impliquen la suspensión provisoria, pudiendo “requerir de oficio las investigaciones tendentes a determinar responsabilidades administrativas de personal policial en actos o hechos del servicio, impartiendo las órdenes de instrucción a los funcionarios que designe”. El colectivo estaba conformado por dos “funcionarios [policiales] de grado de dirección, en actividad o retiro, debiendo uno de ellos ser abogado, seleccionados ambos por concurso público de antecedentes y oposición”; y un “representante del Ministerio de Gobierno, Justicia y Culto”, todos “designados por el Poder Ejecutivo, según la propuesta que efectúe el Ministerio de Gobierno, Justicia y Culto”. No se trató de un proceso administrativo adversarial, pero colocó al tribunal en el escalón político de la administración y de forma externa a la policía.

Este cambio hubiera sido transformador si el tribunal se hubiera integrado efectivamente y se hubiera reglamentado su funcionamiento. Hasta la actualidad, ningún gobierno democrático posterior (peronista o progresista) conformó al colegiado y, por ende, nunca se puso en marcha, haciéndose eco de las voces policiales y de las políticas refractarias a conformar un sistema de control policial “externo”. La investigación y resolución de faltas graves siguió haciéndose a través del

¹⁵ GONZALEZ, Gustavo, *La trama vincular político-policial: una exploración de las relaciones de interdependencia entre política y policía en la Provincia de Santa Fe (1995-2015)*, Tesis de Doctorado, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario, Rosario, febrero de 2019, pp. 155 y ss.

¹⁶ Asimismo, a través del Decreto N° 68/98, Obeid designó al frente de la Dirección Provincial de Asuntos Internos a una mujer, Leyla María Perazzo, abogada y Comisario Mayor retirada.

procedimiento fijado en el “Reglamento para sumarios administrativos de la Policía de la Provincia de Santa Fe”, aprobado en 1977 mediante el Decreto N° 4.055/77, con algunas modificaciones introducidas por las administraciones posteriores.

El resultado de este proceso fue la conformación de un sistema de control policial de carácter “híbrido” en el que coexisten mecanismos externos e internos de control, en el marco de una matriz normativa en la que conviven con poca claridad y fragmentación normas anteriores y posteriores a la reforma impuesta por la Ley N° 12.521, pero implementada muy parcialmente y cuyas lagunas normativas han intentado ser suplidas, de forma fallida por decretos reglamentarios.

Así y todo, aún paulatinamente y de forma errática, se ha ido avanzando hacia la “externalización” del control policial con la creación de estructuras gubernamentales con competencia en esa materia.¹⁷

Sin embargo, en estas condiciones, aquella reforma institucional tuvo un alcance extremadamente limitado, lo que, asimismo, fue apuntalado por la ausencia de funcionarios gubernamentales especializados y profesionales en materia de control policial. Por cierto, casi todo el personal que se desempeñó en el sistema de control policial es personal policial, el cual se vio condicionado por las lógicas organizacionales de la institución a la que pertenecía y debía controlar y, al mismo tiempo, también careció de dispositivos para nutrirse de la información que resultaba imprescindible para cumplir con sus labores de control, sin depender de la que le proporcionara la estructura policial.¹⁸

Pues bien, como consecuencia de aquella reforma trunca y de los vaivenes históricos descriptos, en Santa Fe, al sistema de control policial vigente se le sumaron notorias deficiencias en sus capacidades y funcionamiento, tales como:

1. **La debilidad del órgano de conducción política abocado la gestión del dispositivo del control policial** -por entonces, “Secretaría de Control de Fuerzas de Seguridad”- que se reflejó, por ejemplo, en que la mayoría de las investigaciones disciplinarias tienen su origen en las Delegaciones de la Dirección de Asuntos Internos y muy pocas a instancias de la referida Secretaría de Control como resultado de investigaciones iniciadas por ésta.
2. **La organización disfuncional y el desaprovechamiento de los recursos humanos y logísticos**, resultante de la coexistencia y superposición de estructuras con disparidad de criterios y resultados; la pertenencia a la policía de quienes efectúan el control -de la que

¹⁷ En 2015, mediante el Decreto N° 461/15, el gobierno del socialista Antonio Bonfatti aprobó la “Reglamentación del Régimen de Responsabilidad Administrativa del Personal Policial” en la que se reglamentaron varios artículos de la Ley N° 12.521. Allí, también se indicó que aquella reglamentación tendría “una implementación progresiva”, luego de la cual quedaría derogado el procedimiento establecido en el Decreto N° 4.055/77. Fue tan progresiva esa implementación que no se avanzó en ningún aspecto sustancial del esquema institucional de referencia. En vista de ello, el 23 de noviembre de 2018, el último gobernador socialista, Miguel Lifschitz, aprobó el Decreto N° 3.268/18 por medio de cual introdujo una serie de modificaciones al Decreto N° 461/15. Ninguna de ellas tomó vuelo institucional, excepto la facultad concedida al “Secretario de Control de Fuerzas de Seguridad” de ordenar y designar el instructor de los sumarios administrativos policiales o, en su caso, asumir la instrucción y resolver “las actuaciones administrativas donde se juzgue la conducta de empleados policiales que puedan constituir faltas graves [...], con origen en actuaciones llevadas adelante por la Dirección Provincial de Asuntos Internos Policiales o por la propia Secretaría de Control de Fuerzas de Seguridad”. En esos casos, los instructores designados revestirían la calidad de “instructores sumariantes de la Secretaría de Control de Fuerzas de Seguridad” y podrían “realizar su función con independencia de la jerarquía del personal policial sumariado o sometido a la actuación administrativa”. Este fue un cambio significativo.

¹⁸ ARMAS, Gonzalo, FERNÁNDEZ, Gerardo y ROSSO, Lucila, “Mecanismos de control político...”, op.cit., p. 163.

dependen orgánica y funcionalmente-; y la escasez de personal que tiene la Dirección de Asuntos Internos en las reparticiones específicas abocadas a las tareas de control, que resulta insuficiente para controlar una institución policial que tiene en torno a 22.000 agentes distribuidos geográficamente en toda la provincia.

3. **La baja capacidad sancionatoria**, expresada en que la mayoría de los expedientes han versado sobre faltas al servicio de poca relevancia (por ejemplo, dormirse en el servicio, uso del celular, etc.); un número ínfimo de los investigados ostentaba altos cargos jerárquicos; y un altísimo porcentaje de las actuaciones fueron declaradas inadmisibles “ab initio”, por lo cual no fueron investigadas.
4. **La desnaturalización del sistema de control policial**, ya que se ha documentado la participación del órgano de control policial en la investigación de presuntos delitos a requerimiento del Ministerio Público de la Acusación, pero sin estar involucrado personal policial, es decir, investigaciones ajenas a sus funciones.

En diciembre de 2019, en el área ministerial a cargo del control institucional de la policía poseía un solo cargo de planta permanente y se completaba la dotación de personal con “asistentes técnicos” nombrados mediante decreto del Poder Ejecutivo, lo que atentaba contra la debida profesionalización especializada que se requiere en un sector tan sensible y relevante para este capítulo de la conducción política de la policía.

En la esfera de la “Dirección Provincial de Asuntos Internos” dependiente de aquella área prestaban servicio 131 policías, de los cuales 18 se encontraban en comisión de servicios en otros lugares y otros 5 numerarios cumplían funciones allí sin estar asignados a dicha dirección. Todo este personal era distribuido en las tres dependencias básicas de dicha unidad: la propia Dirección Provincial; la “Delegación Zona Centro-Norte”, que comprendía las regiones de Rafaela, Reconquista y Santa Fe; y la “Delegación Zona Sur”, que abarcaba las regiones de Rosario y Venado Tuerto.

En su conjunto, la estructura organizacional de la “Dirección Provincial de Asuntos Internos” era un marasmo de dependencias que contaban con escaso personal y cuyo desempeño institucional era significativamente deficiente. La Dirección Provincial estaba compuesta por la “División Secretaría”; la “División Personal”; la “División Relaciones Públicas e Institucionales”; la “División Logística”; la “División Administración y Finanzas”; la “División Asesoría Técnica-Jurídica”; la “División Actuaciones Administrativas del Régimen Disciplinario”; la “División Investigaciones Patrimoniales”; y la “División Planeamiento y Coordinación Operativa”. Simultáneamente, cada una de las delegaciones zonales poseía numerosas compartimentaciones en las que se distribuía su personal: la “División Secretaría”; la “División Asesoría Técnica-Jurídica”; la “División Control de Gestión”; la “División Investigaciones Judiciales y Administrativas”; la “División Proyección Comunitaria”; la “División Criminalística y Pericias”; la “División Inspecciones”; y la “División Apoyo Operativo”. La Delegación Zona Sur contaba, además, con la “División Personal” y la “División Relaciones Públicas e Institucionales”.

Este ramillete de dependencias convertía a la Dirección Provincial en un conjunto de “destinos administrativos” que simulaban controlar a la policía provincial pero que, en verdad, consistía en instancias de “descanso perenne” que “veían” muy poco de las recurrentes prácticas corruptiva del sistema policial que atosigaban las crónicas criminales de los periódicos provinciales.

El “control policial” estaba subordinado al proceso penal cuando una infracción fuese configurativa de delito y de falta administrativa, lo que desvirtuaba la capacidad disciplinaria de la administración y brindaba impunidad a los autores de numerosas infracciones cuyo tratamiento institucional, de no existir este esquema perverso, derivaría en la expulsión del personal policial reprochado. Las faltas leves eran de resolución de los superiores inmediatos en el ámbito de las unidades de pertenencia. Asimismo, las faltas graves debían ser investigadas por la División de Investigaciones Judiciales y Administrativas de la Dirección Provincial de Asuntos Internos. Pero, en verdad, ésta le daba trámite al sumario administrativo una vez que, de existir la doble instancia, estuviera finalizada la investigación penal llevada a cabo por el Ministerio Público de la Acusación o que se contase con la autorización fiscal para ello. En ese caso, se enviaba a los superiores del personal investigado las actuaciones y le otorgaba a éstos la posibilidad de que apliquen o no sanción al efecto. En 2018, se concedió al secretario ministerial la facultad de abocarse y resolver el caso, dando intervención a la División Actuaciones Administrativas del Régimen Disciplinario que, en esa ocasión, se había creado con la atribución de iniciar sumario, designar instructor y resolver los casos.

Por su parte, tanto la División de Proyección Comunitaria como la División Apoyo Operativo tenían como principal función dar curso a los reclamos, denuncias y sugerencias que ingresaban por llamados a la línea gratuita del 0800, con el objetivo de “prevenir irregularidades o posibles hechos de corrupción policial”. Además, colaboraba con otras divisiones en el control de “horas OSPE” -horas extras- y en el control de Servicios de Policía Adicional en espectáculos deportivos y de gran concurrencia. En cuanto a la recepción de llamadas al 0800 se utilizaba un anexo de pautas de atención y sus distintas opciones de marcado. En los hechos, la recepción de llamadas era la única actividad que realizaban estas áreas y las restantes labores formalmente asignadas no eran prácticamente cumplidas.

A su vez, la División Inspecciones era el área encargada de realizar recorridas, controles, inspecciones y auditorías a las distintas dependencias de las Unidades Regionales con el objeto de prevenir irregularidades y posibles hechos de corrupción policial, así como recabar datos inherentes al desempeño policial, condiciones edilicias, de recursos humanos y materiales, a fin de contribuir en el proceso de toma de decisiones de las autoridades. No obstante, las inspecciones las realizaba el auditor en una planilla por duplicado, dejando una al titular de la dependencia auditada para que la eleve a sus superiores jerárquicos a fin de resolver las falencias observadas.

La División Control de Gestión se encargaba de la recopilación de información de todas las áreas de la Dirección Provincial de Asuntos Internos. Para controlar la gestión de las divisiones de la dirección provincial utilizaban un programa confeccionado en bases de datos .dbf armado en 1990 y que corría en sistema DOS. Así y todo, en el área se realizaban cuadro numéricos estadísticos y comparativos, pero éstos no eran analizados ni derivaban en informes que reflejaban las tareas realizadas.

Entretanto, la División Investigaciones Patrimoniales era el área abocada a realizar las investigaciones patrimoniales del personal policial, confeccionando en las peticiones que le realizaran un informe sumario del patrimonio tanto de la persona investigada como del grupo familiar, a través de diferentes bases de datos abiertas y privadas en las que no se requería oficio judicial. Luego de recolectada la información patrimonial, se transfería a profesionales del área contable a fin de que realizaran informes técnicos contables y, si había elementos para seguir la investigación, se solicitaban las intervenciones judiciales al efecto de, entre otras acciones, solicitar el “levantamiento” del secreto bancario. Esta división estaba compuesta por 3 personas destinadas en la Delegación Zona Centro-Norte y 4 en la Delegación Zona Sur,

contando en cada una de las zonas con un contador en el equipo. El resto del personal se dedicaba a la gestión operativa de los materiales de trabajo, ejercía de chofer, realizaba tareas de investigación en el campo, investigaciones en redes abiertas, entre otras. En verdad, más allá de las significativas investigaciones que se llevaron a cabo al respecto, la escasez de recursos humanos y de medios de pesquisa hacían imposible el desarrollo de verdaderas investigaciones patrimoniales.

Finalmente, como reflejo de todos estos desatinos, el 7 de enero de 2020, personal de “asuntos internos” de la Zona Sur intentó extraer documentación sumamente sensible de dicha dependencia, lo que fue impedido por autoridades del ministerio de Seguridad y se procedió a labrar un acta con testigos, conservar en un CD las imágenes de las cámaras, hacer copia de toda la documentación en cuestión y presentar este conjunto de actuaciones ante el Ministerio Público de la Acusación.¹⁹ Se trató de un hecho puntual que daba cuenta del desmadre institucional existente en el sector.

Ejes de un cambio institucional necesario.

Los problemas institucionales descritos impiden desplegar una acción adecuada de control funcional de la policía de la provincia de Santa Fe. La corrupción institucional y las estrechas relaciones de connivencia, protección y hasta subordinación respecto del mundillo delictivo, en sus diferentes niveles y con distintas particularidades, signan la vida institucional de una parte significativa de nuestra policía provincial. Esto se aprecia socialmente y también se conoce en el interior de la propia policía, particularmente, entre numerarios que trabajan honestamente y de manera denodada para obtener un salario de supervivencia familiar. No se trata de algunas “manzanas podridas”, de hechos aislados o de acciones infrecuentes, sino de prácticas institucionales sistemáticamente reproducidas en diferentes ámbitos y dependencias policiales.

La falta de conducción político-institucional sobre estas cuestiones y, en ese marco, el auto-gobierno policial fueron determinantes para que esto ocurra. ¿Alguien podría imaginar que la misma policía que ha sido conducida por sucesivos jefes que han sido condenados por connivencias con el narcotráfico o que fueron acusados de enriquecimiento ilícito y de liderar asociaciones ilícitas, podría haber conformado un dispositivo de control policial que diera cuenta de sus chanchullos?

En este contexto, se impone una profunda reforma institucional orientada a conformar un verdadero sistema de control policial de carácter “externo que debería asentarse en un conjunto de ejes fundamentales:

1. **La creación de un sistema de control policial externo e independiente de la estructura policial**, que dependa de las autoridades políticas encargadas de la gestión de los asuntos de seguridad (Ministerio de Seguridad) y esté compuesto por tres componentes:
 - a. Una estructura abocada tanto de la investigación disciplinaria e instrucción de sumarios como a la prevención mediante

¹⁹ Diario *Página/12*, “Los sacaban en el baúl del auto”, Suplemento *Rosario/12*, Buenos Aires, 12 de enero de 2020.

intervenciones focalizadas sobre las condiciones estructurales que favorecen la comisión de faltas;

- b. Otra estructura orientada a defender disciplinariamente al personal policial sometido a investigación y;
- c. Un tribunal dedicado a juzgar administrativamente al personal acusado de faltas graves o muy graves.

Es pertinente mencionar el doble objetivo perseguido con la distinción entre faltas leves, graves y muy graves y los procedimientos diferenciados frente a las mismas. Por un lado, permite que las faltas menores y cotidianas se diriman al interior de la policía, garantizando que los jefes policiales cuenten con una herramienta de sanción para el correcto funcionamiento operativo y que las faltas más graves sean competencia de un organismo externo a la policía, facilitando la transparencia y el control político sobre aquellos hechos de mayor envergadura. Por otro lado, persigue la economía de procedimientos, en virtud del cual se busca no sobrecargar al Tribunal de Disciplina con procedimientos originados en cuestiones que no revisten mayor gravedad y que no harían más que disgregar esfuerzos y recursos que repercutirían negativamente en la calidad del servicio prestado por dicho órgano.

Puede observarse como reforma institucional exitosa la experiencia de la Policía de Seguridad Aeroportuaria, que estructuró un sistema de control policial externo y contradictorio que entró en funcionamiento a fines de 2010 y logró una labor eficiente con una prolífica tarea en la investigación de faltas y hechos eventualmente delictivos, así como en la defensa de los derechos del personal policial.²⁰

2. **La reforma del régimen disciplinario**, estableciendo un conjunto de normas que garanticen la defensa del imputado, la contradicción, la posibilidad de recurrir a las decisiones administrativas y la determinación en un plazo razonable sobre si una conducta estuvo sujeta o no a los reglamentos.

Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recomienda que el procedimiento disciplinario otorgue todas las garantías constitucionales, que funcione sobre la base del principio de celeridad y, en ese marco, que consagre el debido proceso administrativo, tipificando taxativamente las conductas en las que pueden incurrir los efectivos, y que identifique los organismos competentes, los procedimientos para investigar los hechos, las sanciones a imponer y los recursos con los que cuenta el funcionario involucrado.²¹

²⁰ SAIN, Marcelo Fabián, “Un paso adelante, dos atrás. El kirchnerismo ante la cuestión policial (2003-2012)”, en *Comunes. Revista de Seguridad Ciudadana y Pensamiento Crítico*, Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), Caracas, N° 2, noviembre de 2012-abril de 2013, pp. 98 y 99.

²¹ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Informe sobre seguridad ciudadana...*, op.cit., p. 42.

El régimen disciplinario es un elemento clave para la eficacia del sistema de control, que debe basarse en normas precisas, claras, explícitas, informadas al personal, y que garantice posibilidades de apelación, con procesos rápidos y colocando el foco de la gravedad de las sanciones en el mal desempeño profesional de las labores o el daño causado a la sociedad y no solo el quebrantamiento de la jerarquía.²²

3. **La promoción la función preventiva en el sistema de control policial**, apuntando a superar la visión restrictiva exclusivamente centrada en las funciones sancionatorias., debido a que tan importante como sancionar a los funcionarios infractores es modificar las prácticas que dan origen a las ilegalidades y la cultura institucional que las promueve y fortalece, trabajando de manera preventiva, detectando patrones, impulsando soluciones y previniendo la recurrencia de infracciones.²³ Esto permitiría detectar deficiencias en cuestiones determinantes de prácticas desapegadas a las normas y utilizar la información que provee el dispositivo de control disciplinario de forma preventiva para adecuar los planes, procedimientos y acciones institucionales en función de evitar dichos eventos. Del mismo modo, también deberían realizarse otro tipo de actividades orientadas específicamente a prevenir la violencia policial, como elaborar protocolos de actuación sobre la base del análisis de los expedientes disciplinarios.²⁴
4. **El impulso de la investigación administrativa independientemente de la pesquisa judicial** y, al mismo tiempo, facilitar las tareas de investigación del Poder Judicial en aquellas causas en las que estuviesen involucrados funcionarios policiales. Ello conlleva la posibilidad de dictar una resolución administrativa respecto del imputado sin esperar la sentencia judicial, dejando de lado la habitual “suspensión” de la investigación administrativa hasta tanto se expida la autoridad judicial, la cual resulta contradictoria con una investigación independiente y eficaz.²⁵ Mientras el Poder Judicial tiene a su cargo la sanción de las conductas delictivas, el sistema de control disciplinario policial debe investigar las responsabilidades administrativas del funcionario policial, además de realizar recomendaciones para prevenir la reiteración de infracciones.
5. **La creación de una policía especializada en la investigación de faltas y delitos cometidos por el personal policial**, como un organismo policial dependiente administrativa, orgánica y funcionalmente del Ministerio de Seguridad y específicamente abocado a investigar las actividades ilegales que pudiera haber cometido o estuviera cometiendo el personal policial del sistema policial provincial,

²² ARIAS, Patricia y ZÚÑIGA, Liza, *Control, disciplina y responsabilidad policial...*, op.cit., pp. 23-24.

²³ ALES, Cecilia, FERNÁNDEZ, Gerardo, PEREYRA, Sebastián, ROSSO, Lucila y SOKOL, Paula, “Propuestas para la regulación y el control...”, op.cit., pp. 266-267.

²⁴ ARMAS, Gonzalo, FERNÁNDEZ, Gerardo y ROSSO, Lucila, “Mecanismos de control político...”, op.cit., p. 139.

²⁵ ALES, Cecilia, FERNÁNDEZ, Gerardo, PEREYRA, Sebastián, ROSSO, Lucila y SOKOL, Paula, “Propuestas para la regulación y el control...”, op.cit., pp. 267-268.

así como aquellas conductas desarrolladas por dicho personal que pudiesen constituir faltas disciplinarias. Dicho servicio policial debe constituir el dispositivo investigativo que asista a las autoridades en materia de control policial y, en ese marco, debería especializarse en la investigación de cuatro problemáticas específicamente graves: las prácticas corruptivas, las articulaciones policiales-criminales, las prácticas de violencia institucional y las violencias de género en el interior de la policía.

La presente propuesta legislativa contiene estos núcleos institucionales básicos y los desarrolla dándole forma a un sistema institucional de control policial novedoso.

En Santa Fe, el sistema institucional vigente configura un verdadero “jeroglífico normativo e institucional” que, sin dudas, garantiza la impunidad para las faltas más graves cometidas por policías, las que, por lo visto en la historia reciente, no han sido pocas ni triviales sino, más bien, numerosas y extremadamente gravosas para el sistema institucional provincial. Su mantenimiento es social e institucionalmente costoso, mucho más que los hipotéticos desafíos que pudiera presentar la concreción de la propuesta de cambio institucional contenida en el proyecto de ley.

La Legislatura de la Provincia sanciona con fuerza de

Ley:

Título I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º.- Bases. La presente ley establece las bases jurídicas e institucionales del control del sistema policial provincial.

ARTÍCULO 2º.- Sistema policial provincial. A los efectos de la aplicación de esta ley, se entiende por sistema policial provincial al compuesto por los servicios policiales abocados a la seguridad preventiva, la investigación criminal y el control policial.

ARTÍCULO 3º.- Agencia de Control Policial. Creación. Créase la Agencia de Control Policial abocada a prevenir, identificar e investigar actividades ilegales en que pudiera incurrir el personal policial del sistema policial provincial, ajustando su actuación, en lo que no esté previsto en la presente ley, a las normas del Código Procesal Penal de la Provincia de Santa Fe Ley N° 12.734, siempre que resulten compatibles con la naturaleza del procedimiento administrativo.

ARTÍCULO 4º.- Control del sistema policial provincial. El control del sistema policial provincial comprende:

- a. La identificación, investigación y en su caso la sanción de las faltas disciplinarias tipificadas en el régimen disciplinario vigente;
- b. La detección, con efecto preventivo y disuasivo, de irregularidades que el personal policial del sistema policial provincial pueda llegar a cometer en función de las leyes, decretos reglamentarios, disposiciones y órdenes de servicio y cualquier otra disposición normativa vigente o a dictarse que regule la actividad del personal policial mencionado;
- c. La prevención, identificación e investigación de actividades ilegales en que pudiera incurrir el personal policial del sistema policial provincial;
y
- d. La evaluación del desempeño funcional de las áreas, dependencias o unidades del sistema policial provincial.

Título II

Estructura de control del sistema policial provincial

Capítulo I

Secretaría de Control Policial

ARTÍCULO 5°.- Secretaría de Control Policial. Creación. Créase, en el ámbito del Ministerio de Seguridad, la Secretaría de Control Policial.

ARTÍCULO 6°.- Secretaría de Control Policial. Misión. La Secretaría de Control Policial tiene por misión identificar, investigar y en su caso sancionar las faltas disciplinarias graves y muy graves que pudiera cometer el personal policial del sistema policial provincial en el ejercicio de sus funciones, a través de las dependencias que la componen enumeradas en el Artículo 8° de la presente ley, e investigar actividades ilegales en que pudiera incurrir el personal policial del sistema policial provincial, a través de la Agencia de Control Policial.

ARTÍCULO 7°.- Secretaría de Control Policial. Autoridad y designación. La Secretaría de Control Policial es dirigida por el Secretario de Control Policial, que es un funcionario civil sin estado policial designado por el Gobernador a propuesta del Ministro de Seguridad.

ARTÍCULO 8°.- Secretaría de Control Policial. Integración. La Secretaría de Control Policial se encuentra conformada por las siguientes dependencias:

- a. Inspectoría General;
- b. Tribunal de Disciplina; y
- c. Defensoría Disciplinaria.

ARTÍCULO 9°.- Secretaría de Control Policial. Funciones. La Secretaría de Control Policial tiene las siguientes funciones:

- a. Velar por el cumplimiento de las leyes, disposiciones, reglamentos y protocolos funcionales del sistema policial provincial;
- b. Planificar, diagramar y formular las estrategias y directivas institucionales en materia de control policial del sistema policial provincial;
- c. Impartir instrucciones generales y fijar criterios en materia de faltas, sanciones, facultades disciplinarias y procedimientos disciplinarios;
- d. Efectuar recomendaciones a los efectos de:

1. Promover la evaluación del desempeño y de los resultados alcanzados por las distintas dependencias y unidades que componen el sistema policial provincial; y
 2. Alentar la eficiencia, eficacia y transparencia en las operaciones y servicios efectuados por el sistema policial provincial;
- e. Dirigir, a través del Jefe de la Agencia de Control Policial, a la Agencia de Control Policial, como servicio policial que le depende orgánica y funcionalmente, encargada de investigar actividades ilegales en que pudiera incurrir el personal policial del sistema policial provincial;
 - f. Aprobar el diseño presentado por la Inspectoría General del sistema de registro, gestión y análisis de la información vinculada a los hechos relacionados con la comisión de faltas graves o muy graves, delitos y toda otra problemática de control policial relevante;
 - g. Solicitar la colaboración de otros organismos tanto nacionales, provinciales, municipales o internacionales a fin de obtener información que posibiliten el desarrollo, por parte de la Inspectoría General, de medidas o diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos objeto de investigación disciplinaria; y
 - h. Celebrar convenios con instituciones públicas, privadas, académicas, asociaciones civiles internacionales, nacionales, provinciales y municipales con la finalidad de fortalecer los lazos de coordinación que posibiliten una labor más eficiente en la materia de control policial, ad referendum del Gobernador cuando así correspondiera.

ARTÍCULO 10.- Secretaría de Control Policial. Personal. La Secretaría de Control Policial y las dependencias que la conforman, a excepción del Tribunal de Disciplina, se encuentran integradas por personal civil sin estado policial.

En caso excepcional puede designarse a aquel personal policial que en virtud de su capacitación y especialización específica sea estrictamente necesario. Se debe garantizar la permanencia del personal policial convocado, en tanto dure su idoneidad para la tarea encomendada.

ARTÍCULO 11.- Secretaría de Control Policial. Obligación de colaboración. El personal del sistema policial provincial tiene la obligación indefectible e inmediata de brindar los informes y requerimientos que fueran debidamente formulados por la Secretaría de Control Policial y sus dependencias integrantes.

Capítulo II

Inspectoría General

ARTÍCULO 12.- Inspectoría General. Misión. La Inspectoría General tiene la misión institucional de planificar, desarrollar y dirigir las acciones abocadas a la:

- a. Prevención, identificación e investigación administrativa de las conductas del personal del sistema policial provincial desarrolladas en el ejercicio de sus funciones que pudieran llegar a constituir faltas

disciplinarias graves o muy graves, conforme lo tipificado en el régimen disciplinario vigente; e

- b. Identificación, con efecto preventivo y disuasivo, de irregularidades que pudiese llegar a cometer el personal del sistema policial provincial en el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 13.- Inspectoría General. Autoridad y designación. La Inspectoría General es dirigida por un Inspector General, que es un funcionario civil sin estado policial, con título de abogado, con rango y jerarquía de Subsecretario, designado por el Gobernador a propuesta del Ministro de Seguridad.

ARTÍCULO 14.- Inspectoría General. Integración. La Inspectoría General se encuentra integrada por las siguientes dependencias:

- a. Inspectoría Adjunta de Investigación, conformada por un Cuerpo de Inspectores de Investigación Disciplinaria; e
- b. Inspectoría Adjunta de Prevención, conformada por un Cuerpo de Inspectores de Prevención Institucional.

ARTÍCULO 15.- Inspectoría General. Funciones. La Inspectoría General tiene las siguientes funciones:

- a. Prevenir conductas del personal del sistema policial provincial que pudiesen constituir faltas disciplinarias graves o muy graves;
- b. Investigar las conductas del personal del sistema policial provincial que pudiesen constituir faltas disciplinarias graves o muy graves, efectuando las medidas conducentes a reunir evidencia para comprobar los hechos y las circunstancias tendientes a calificarlas e individualizar a los responsables de las mismas;
- c. Acusar al personal por haber cometido falta disciplinaria grave o muy grave por ante el Tribunal de Disciplina cuando finalizada la investigación surgieran elementos de convicción suficiente para la formulación de cargos;
- d. Denunciar ante autoridad judicial competente los supuestos hechos delictivos que el personal del sistema policial provincial cometa en el cumplimiento de sus funciones propias;
- e. Detectar y caracterizar aquellas prácticas, circunstancias, características, irregularidades, circuitos o aspectos funcionales del sistema policial provincial que favorezcan la comisión de faltas disciplinarias graves o muy graves o toda otra violación al marco normativo vigente;
- f. Propiciar convenios tendientes a la capacitación y el intercambio de experiencias con organizaciones que posean similar cometido a nivel provincial, nacional e internacional; y
- g. Solicitar, mediante la Secretaría de Control Policial, la colaboración de otros organismos tanto nacionales, provinciales, municipales o internacionales y en general, a toda persona física, jurídica, pública o privada a fin de obtener información que permita llevar a cabo medidas

de carácter investigativo necesarias para el esclarecimiento de los hechos objeto de investigación.

ARTÍCULO 16.- Inspectoría General. Tipos de actividades. A los efectos de cumplir con su misión, la Inspectoría General desarrolla dos tipos de actividades:

- a. Investigativas; y
- b. Preventivas.

ARTÍCULO 17.- Inspectoría General. Actividades investigativas. La Inspectoría General, en el ejercicio de sus funciones en materia de investigación, desarrolla las siguientes actividades:

- a. Identificar las conductas del personal policial del sistema policial provincial que pudiesen constituir faltas disciplinarias graves o muy graves;
- b. Instruir los sumarios administrativos correspondientes e investigar las conductas que pudiesen constituir faltas disciplinarias graves o muy graves;
- c. Investigar los hechos, coleccionar la evidencia, determinar los responsables de las conductas investigadas disciplinariamente y encuadrar las faltas cuando las hubiese;
- d. Ordenar las diligencias necesarias para esclarecer los hechos disciplinarios controvertidos;
- e. Disponer en cualquier estado de la investigación disciplinaria, la comparecencia de testigos, peritos o consultores técnicos, a fin de entrevistarlos acerca de lo que estime necesario;
- f. Acusar al personal policial del sistema policial provincial responsable de la falta disciplinaria grave o muy grave ante el Tribunal de Disciplina; y
- g. Denunciar ante la autoridad judicial competente la posible comisión de delitos realizados por el personal policial del sistema policial provincial en el cumplimiento de sus funciones y realizar el seguimiento de los procesos que de esas denuncias se deriven.

ARTÍCULO 18.- Inspectoría General. Actividades preventivas. La Inspectoría General, en el ejercicio de sus funciones en materia de prevención, desarrolla las siguientes actividades:

- a. Llevar a cabo inspecciones integrales en cualquier unidad o dependencia a los efectos de supervisar su funcionamiento;
- b. Realizar auditorías preventivas periódicas en relación a los aspectos de recursos humanos, contables, financieros, presupuestarios, administrativos, patrimoniales, infraestructurales, jurídicos, orgánicos, operativos y funcionales de las distintas dependencias o unidades del sistema policial provincial, que puedan favorecer la ocurrencia de faltas

administrativas graves o muy graves o el desarrollo de posibles violaciones al marco normativo vigente;

- c. Prevenir conductas del personal del sistema policial provincial que en el desarrollo de sus funciones pudiesen llegar a constituir, faltas disciplinarias graves o muy graves o violaciones al marco normativo vigente;
- d. Poner en práctica líneas de auditoría basadas en la realización de investigaciones y pesquisas preventivas que apunten a detectar la posible comisión de faltas disciplinarias o de delitos; y
- e. Elaborar un sistema de registro, gestión y análisis el cual debe:
 1. Dar cuenta de las faltas disciplinarias leves, graves y muy graves;
 2. Permitir identificar las dependencias, los circuitos administrativos, las prácticas institucionales regulares, los cuerpos, funcionarios, protagonistas y formas de manifestación en los que se hayan producido las problemáticas de control disciplinario;
 3. Viabilizar la elaboración y actualización permanente del cuadro de situación general del sistema policial provincial en materia de control; y
 4. Posibilitar el establecimiento de auditorías, inspecciones e intervenciones de control, sobre los núcleos de las problemáticas disciplinarias previamente identificadas.

Capítulo III

Tribunal de Disciplina

ARTÍCULO 19.- Tribunal de Disciplina. Misión. El Tribunal de Disciplina tiene la misión institucional de resolver el procedimiento disciplinario al que es sometido el personal del sistema policial provincial acusado por la Inspectoría General mediante la instrucción de los correspondientes sumarios administrativos, de ser responsable de la comisión de faltas disciplinarias graves o muy graves, absolviendo o aplicando sanciones según corresponda, observando en todos los casos el debido proceso, el carácter contradictorio del mismo y el derecho de defensa.

ARTÍCULO 20.- Tribunal de Disciplina. Conformación y designación. El Tribunal de Disciplina se encuentra conformado por tres miembros designados por el Gobernador a propuesta del Ministro de Seguridad. Dos deben ser funcionarios civiles sin estado policial del Ministerio de Seguridad, con título de abogados y tienen rango y jerarquía de Subsecretarios, y el restante debe ser personal policial en actividad del sistema policial provincial.

ARTÍCULO 21.- Tribunal de Disciplina. Organización. El Tribunal de Disciplina se encuentra integrado por un presidente y dos vocales. El Ministro de Seguridad

designa anualmente y en forma alternada al miembro del Tribunal de Disciplina que ejerce la Presidencia del mismo.

El procedimiento para la organización y funcionamiento del Tribunal de Disciplina es establecido por decreto del Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 22.- Tribunal de Disciplina. Funciones. El Tribunal de Disciplina tiene las siguientes funciones:

- a. Dirigir hasta su finalización el procedimiento disciplinario al que es sometido el personal del sistema policial provincial, acusado por la Inspectoría General de ser responsable de la comisión de falta disciplinaria grave o muy grave, asegurando el debido proceso, el carácter contradictorio del mismo y el Derecho de Defensa;
- b. Aplicar las sanciones administrativas establecidas en el régimen disciplinario que correspondiere al personal responsable de la comisión de falta disciplinaria grave o muy grave en los términos de los Artículos 65 y 67 de esta ley y, en caso de considerar que la sanción correspondiente es la destitución, proponer al Gobernador la aplicación de la misma;
- c. En caso de comprobar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, absolver al personal sumariado y ordenar el reintegro a sus funciones;
- d. Garantizar el carácter contradictorio del procedimiento, colocando en paridad de situaciones a la acusación y a la defensa durante el desarrollo del mismo;
- e. Asegurar la plena oralidad del procedimiento. Las declaraciones del imputado, del órgano acusador, de la defensa y de todas las personas que participen en el procedimiento son producidas en forma oral, dejándose debido registro fílmico o audiovisual; y
- f. Denunciar ante la autoridad judicial competente la posible comisión de delitos cometidos por parte del personal del sistema policial provincial, y que fuesen conocidos por el Tribunal en el ejercicio de sus funciones.

Capítulo IV

Defensoría Disciplinaria

ARTÍCULO 23.- Defensoría Disciplinaria. Misión. La Defensoría Disciplinaria tiene la misión institucional de garantizar el debido proceso legal del personal del sistema policial provincial en toda etapa del procedimiento de investigación disciplinaria e instancias recursivas.

ARTÍCULO 24.- Defensoría Disciplinaria. Autoridad y designación. La Defensoría Disciplinaria es dirigida por un Defensor Disciplinario, que es funcionario civil sin estado policial, con título de abogado, con rango y jerarquía de Subsecretario, designado por el Gobernador a propuesta del Ministro de Seguridad.

ARTÍCULO 25.- Defensoría Disciplinaria. Integración. La Defensoría Disciplinaria se encuentra conformada por un Cuerpo de Asesores Letrados de Defensa Disciplinaria.

ARTÍCULO 26.- Defensoría Disciplinaria. Funciones. La Defensoría Disciplinaria, tiene las siguientes funciones:

- a. Designar un defensor letrado integrante de la Defensoría Disciplinaria, en los casos en que el personal sometido a investigación disciplinaria no hiciera uso del derecho de ser asistido por un defensor particular;
- b. Ejercer la defensa del personal en caso de sumarios administrativos, cuando no hubiere designado defensor particular;
- c. Difundir entre los miembros del sistema policial provincial, los derechos que les asisten en cuanto el debido proceso y el ejercicio legal de defensa; y
- d. Garantizar el acceso a los recursos indispensables del derecho de defensa del personal del sistema policial provincial en condiciones de igualdad a todos sus integrantes, sin distinción de ningún tipo, resguardando el secreto profesional.

Título III

Derechos, Deberes y Reglas de Actuación

ARTÍCULO 27.- Derechos. El personal policial del sistema policial provincial tiene los siguientes derechos, sin perjuicio de los que, particularmente, acuerdan las leyes, decretos y resoluciones especiales:

- a. A la protección de la vida, la integridad física y la seguridad, para lo cual se les garantiza:
 1. Ejercer sus funciones en condiciones materiales de seguridad y salud en el trabajo; y
 2. Recibir la asignación de los recursos materiales y equipamiento necesarios para cumplir con las labores operacionales correspondientes;
- b. A una remuneración justa y proporcional en relación a sus responsabilidades y a la capacidad técnica que su función le exija;
- c. A la estabilidad en el empleo de acuerdo con los plazos y requisitos establecidos por la normativa vigente;
- d. A una carrera policial en igualdad de oportunidades que comprenda un proceso de capacitación permanente y continua para la adquisición y mejora de competencias policiales, criterios de ingreso y selección, y un sistema de promoción basado en la evaluación de desempeño y la capacitación;
- e. A un procedimiento disciplinario para faltas que garantice el derecho a defensa y observe las garantías establecidas en la Constitución Nacional;
- f. A la presentación de recursos o reclamos según las normas que los establezcan y reglamenten;
- g. Actuar en operaciones policiales planificadas y controladas;
- h. A un horario laboral acorde al tipo de función policial, un régimen de descanso y vacaciones proporcionales a dichas tareas;
- i. A rehusarse a cumplir órdenes manifiestamente ilegales o violatoria de los derechos humanos, sin que ello implique sanción disciplinaria o administrativa alguna;
- j. A no recibir un tratamiento diferenciado por motivos de raza, etnia, género, identidad de género o su expresión, sexo, orientación sexual, religión o creencias, situación familiar, nacionalidad por origen u opción, estado civil, edad, color de piel, ideología, opinión política o gremial, lengua o idioma, filiación, embarazo, discapacidad, lugar de residencia, estado de salud, aspecto físico, origen social, condición

socioeconómica y trabajo u ocupación. Esta enunciación no es taxativa y pueden incluirse otros motivos que tengan un carácter comparable a los expresamente reconocidos, especialmente cuando reflejen la experiencia de grupos sociales histórica o actualmente vulnerados;

- k. A percibir las asignaciones y subsidios familiares de acuerdo a la legislación vigente en la materia;
- l. A las licencias, franquicias y justificaciones previstas en la normativa vigente;
- m. A los servicios médico-asistenciales y sociales para sí y para los familiares a cargo en la forma que determinan las normas vigentes;
- n. A la provisión de medicamentos necesarios, de aparatos de prótesis y ortopedia hasta la total curación de las lesiones o enfermedades contraídas durante o por motivos de actos propios de la función de policía; así como el pago de la asistencia permanente de otra persona, cuando ello fuera necesario;
- o. A la asistencia psicológica permanente y gratuita, propia y del grupo familiar por la afección que le pudiere haber ocasionado el servicio público de policía; y
- p. A los beneficios previsionales que garanticen una adecuada calidad de vida del personal una vez producido el retiro, por las causas y en las condiciones que establezca el régimen profesional vigente.

ARTÍCULO 28.- Deberes. Son deberes del personal policial del sistema policial provincial, sin perjuicio de los que, particularmente, imponen las normas especiales:

- a. Intervenir frente a situaciones o conflictos que pudieren resultar constitutivos de delitos o faltas;
- b. Intervenir para proteger las libertades y derechos de las personas ante hechos lesivos de dichas libertades y derechos;
- c. Prestar apoyo a todo personal policial cuando le sea requerido o fuera necesaria su intervención;
- d. Utilizar exclusivamente el arma provista u homologada sólo en los casos y en la forma prevista en las leyes, de acuerdo con los principios básicos de actuación;
- e. Actuar en el cumplimiento de sus funciones con neutralidad e imparcialidad y sin discriminación.;
- f. Desempeñarse con la integridad inherente al ejercicio de su función, absteniéndose de todo acto de corrupción;
- g. Impedir y abstenerse de ejercitar práctica abusiva alguna, entrañe o no violencia física o moral;
- h. Organizar y desarrollar sus funciones y actividades sobre la base de los principios de eficiencia y eficacia, transparencia institucional y

rendición de cuentas ante las autoridades competentes e instancias sociales de participación y control;

- i. Guardar reserva, aún después del retiro del servicio activo, de todo asunto que se relacione con el servicio del sistema policial provincial, salvo requerimiento judicial;
- j. Cuidar y mantener en buen estado de uso y aprovechamiento los recursos materiales y recursos provistos para el desempeño de la labor;
- k. Presentar y actualizar anualmente la declaración jurada de sus bienes y las modificaciones que se produzcan en su situación patrimonial y en la de su cónyuge o conviviente conforme la legislación especial vigente;
- l. Obedecer toda disposición emanada de autoridad competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de labores inherentes al personal del sistema policial provincial;
- m. Cumplir el horario establecido;
- n. Emplear los elementos de comunicación, identificación y protección personal que se le provean de acuerdo con la tarea que realice;
- o. Asistir a las actividades de formación y capacitación profesional que sean establecidas como obligatorias por el Ministerio de Seguridad;
- p. Someterse al régimen disciplinario y cumplir con las medidas y disposiciones que establezca la autoridad competente cuya observancia resulte obligatoria;
- q. Adoptar y cumplir las medidas de seguridad dispuestas por la autoridad competente sobre el personal, material, documentación e información en el lugar de trabajo o fuera de él;
- r. Seguir desempeñando sus funciones, en caso de renuncia, hasta el término de treinta (30) días, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión; y
- s. Cumplir con los preceptos establecidos en el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, aprobado por la Resolución N° 34/169 de la Organización de las Naciones Unidas el 17 de diciembre de 1979 y adoptado por el Artículo 22 de la Ley Nacional N° 24.059, así como también toda otra norma que de similar o superior jerarquía se dicte sobre la materia.

ARTÍCULO 29.- Prohibiciones. Al personal policial del sistema policial provincial le está prohibido:

- a. Utilizar informaciones o antecedentes logrados en el servicio para algún fin ajeno al mismo;
- b. Revelar o divulgar cualquier tipo de información adquirida en el ejercicio de sus funciones, ya sea por sí o bajo cualquier modalidad. La presente prohibición subsistirá no obstante haberse producido el retiro;

- c. Aceptar dádivas, obsequios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones;
- d. Patrocinar trámites y gestiones administrativas o judiciales referentes a asuntos de terceros vinculados con el sistema policial provincial;
- e. Desempeñar otros cargos, funciones o empleos en la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto el ejercicio de la docencia en la forma que establezca la reglamentación o, de pertenecer a escalafones o cuadros técnicos-profesionales, el desarrollo de actividades referidas a sus conocimientos específicos, conforme se reglamente;
- f. Proveer o contratar directa o indirectamente, en forma habitual u ocasional con la Administración Pública Provincial;
- g. Representar o integrar sociedades proveedoras o contratistas de la Administración Pública Provincial, como tampoco venderles bienes, prestarles servicios ni representarlas;
- h. Prestar servicios por sí, por conducto de empresas o sociedades, directa o indirectamente a personas físicas o jurídicas relacionadas con la actividad policial, ad honorem o bajo cualquier modalidad;
- i. Desarrollar actividades lucrativas o de cualquier otro tipo incompatibles con el desempeño de las funciones policiales; y
- j. Adoptar medidas de acción directa de cualquier naturaleza que impliquen:
 - 1. Tomar los lugares de trabajo, dentro o fuera del horario laboral;
 - 2. Negarse a cumplir sus funciones de modo que ello importe dejar de prestar o afectar la prestación esencial del servicio en forma parcial o total;
 - 3. Cumplir sus funciones bajo las modalidades “a reglamento”, con lentitud por razones reglamentarias o análogas, en tanto importen la paralización o interrupción total o parcial de la prestación del servicio; y
 - 4. Movilizarse, manifestar o peticionar en horario laboral.

ARTÍCULO 30.- Principios básicos de actuación. El personal policial del sistema policial provincial debe conducirse durante el desempeño de sus funciones, conforme a los siguientes principios básicos de actuación:

- a. Legalidad, adecuando siempre sus conductas y prácticas a las normas constitucionales, a los tratados internacionales en materia de derechos humanos y a la legislación y reglamentos vigentes;
- b. Oportunidad, evitando todo tipo de actuación policial innecesaria cuando no medie una situación objetiva de riesgo o peligro que vulnere la vida, la libertad u otros derechos fundamentales de las personas;

- c. Gradualidad, privilegiando las tareas y el proceder preventivo y conjurativo antes que el uso efectivo de la fuerza, y procurando siempre, y, ante todo, preservar la vida y la libertad de las personas; y
- d. Proporcionalidad, escogiendo los medios y las modalidades de acción adecuadas y necesarias conforme a la situación objetiva de riesgo o peligro existente, evitando todo tipo de actuación policial que resulte abusiva, arbitraria o discriminatoria o que entrañe violencia física o moral contra las personas.

ARTÍCULO 31.- Obligaciones funcionales. En función del cumplimiento de los principios básicos de actuación establecidos en el artículo anterior, el personal policial del sistema policial provincial debe:

- a. Desempeñar sus funciones con responsabilidad, respeto a la comunidad, imparcialidad e igualdad, protegiendo los derechos de las personas;
- b. Actuar teniendo en miras el pleno e irrestricto respeto a los derechos humanos, en especial los vinculados a la vida, a la libertad, a la integridad y a la dignidad de las personas, sin que ningún tipo de emergencia u orden de un superior justifique o autorice el sometimiento a torturas u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes.;
- c. Asegurar la plena protección de la integridad física, psíquica y moral de las personas bajo su cuidado o custodia;
- d. Ajustar estrictamente su conducta a las normas éticas en el ejercicio de la función pública, absteniéndose de cualquier actuación o situación que implique un conflicto de intereses o la obtención de ventaja o provecho indebidos de su autoridad o función, persiga o no fines lucrativos, y aun cuando no irrogare perjuicio alguno al erario público;
- e. Velar por el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias durante su accionar o el de otras fuerzas, organismos o agencias con las que se desarrollen labores conjuntas o combinadas, o en las actuaciones de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas con las que se relacionen, debiendo dar inmediata cuenta de cualquier incumplimiento o hecho de corrupción a la autoridad superior u organismo de control competente;
- f. Comunicar inmediatamente a la autoridad judicial que correspondiere la ocurrencia o presunta comisión de delitos de acción pública que llegaren a su conocimiento;
- g. Mantener en reserva las cuestiones de carácter confidencial que conocieren, particularmente las referidas al honor, la vida y la intimidad de las personas, excepto que, por requerimiento judicial o estado de necesidad en el cumplimiento de sus funciones, se los relevara de tal obligación;
- h. Ejercer la fuerza física o coacción directa en función del resguardo de la seguridad preventiva local únicamente para hacer cesar una situación en la que, pese a la advertencia u otros medios de persuasión

empleados por el funcionario del servicio, persistiere en el incumplimiento de la ley o en la inconducta grave. La utilización de la fuerza es de último recurso y toda acción que pueda menoscabar los derechos de las personas son de ejecución gradual, evitando causar un mal mayor a los derechos de éstas, de terceros o de sus bienes o un uso indebido o excesivo de la fuerza, abuso verbal o mera descortesía;

- i. Recurrir al uso de armas de fuego exclusivamente en caso de legítima defensa, propia o de terceros o estado de necesidad, debiendo obrar procurando reducir al mínimo la ocurrencia de daños y lesiones;
- j. Anteponer al eventual éxito de la actuación la preservación de la vida humana y de la integridad física de las personas, cuando exista riesgo de afectar dichos bienes jurídicamente protegidos; y
- k. Identificarse como personal policial cuando el empleo de la fuerza y de armas de fuego sea inevitable, formulando una clara advertencia de su intención de emplear la fuerza o armas de fuego –en la medida de lo posible y razonable–, con tiempo suficiente como para que la misma sea tomada en cuenta, salvo que, al dar esa advertencia se pusiera indebidamente en peligro a las personas protegidas o al funcionario del servicio, se creara un riesgo cierto para sus vidas o la de otras personas, o resultara evidentemente inadecuada o inútil por las circunstancias del caso.

ARTÍCULO 32.- Defensa del sistema democrático. El personal policial del sistema policial provincial debe defender la democracia y el orden constitucional, resistiendo cualquier forma de tiranía o dictadura, conforme lo previsto en el Artículo 36° de la Constitución Nacional.

ARTÍCULO 33.- Eximición del deber de obediencia. En el sistema policial provincial no se aplica el deber de obediencia cuando:

- a. La orden de servicio sea manifiestamente ilegítima o ilegal;
- b. La ejecución de una orden de servicio configura o pueda configurar delito; o
- c. La orden proviene de autoridades no constituidas de acuerdo a los principios y normas constitucionales, o en infracción a las disposiciones legales o reglamentarias de aplicación.

Si el contenido de una orden de servicio implicase la comisión de una falta disciplinaria, el subordinado debe formular la objeción, siempre que la urgencia de la situación lo permita.

ARTÍCULO 34.- Marco de actuación. En ningún caso, el personal policial del sistema policial provincial, en el marco de las acciones y actividades propias de sus misiones y funciones, puede:

- a. Inducir a terceros a la comisión de actos delictivos o que afecten la intimidad o la privacidad de las personas;
- b. Obtener información, producir inteligencia o almacenar datos sobre personas, por el solo hecho de su raza, fe religiosa, acciones privadas,

opinión política, o de adhesión o pertenencia a organizaciones partidarias, sociales, sindicales, comunitarias, cooperativas, asistenciales, culturales o laborales, así como por la actividad lícita que desarrollen en cualquier esfera de acción; o

- c. Influir, en el ámbito de su comunidad, en aspectos institucionales, políticos, sociales o económicos, en la opinión pública, en los medios de comunicación o en la vida interna de los partidos políticos, asociaciones o agrupaciones legalmente constituidas de cualquier tipo.

Toda actividad de recopilación o sistematización de datos debe observar estrictamente lo dispuesto por la Ley N° 25.326 de Protección de Datos Personales.

ARTÍCULO 35.- Cese del deber de intervención. El deber del personal policial del sistema policial provincial de intervenir para evitar cualquier tipo de situaciones o conflictos que pudieren resultar constitutivos de delitos o faltas rige durante su horario de trabajo.

Cuando el personal policial del sistema policial provincial se encuentre fuera del horario de trabajo y tome conocimiento sobre situaciones que requieran intervención policial tiene el deber de dar aviso inmediatamente a personal policial en servicio o al servicio de atención telefónica de emergencias, no estando obligado a identificarse como tal ni a intervenir.

Título IV

Régimen disciplinario

ARTÍCULO 36.- Régimen disciplinario. Finalidad. El régimen disciplinario del sistema policial provincial tiene por finalidad garantizar la observancia de las obligaciones impuestas al personal policial en actividad, así como mantener el estado de disciplina para el cumplimiento de las funciones, tareas y objetivos del sistema policial provincial.

ARTÍCULO 37.- Régimen disciplinario. Contenidos. El régimen disciplinario contiene el conjunto de faltas disciplinarias leves, graves y muy graves que pudiera cometer el personal policial en el ejercicio de sus funciones, las sanciones administrativas correspondientes a dichas faltas y las facultades disciplinarias de las instancias institucionales encargadas de investigarlas y resolverlas, garantizando los derechos de defensa y al debido proceso.

ARTÍCULO 38.- Responsabilidad. Toda infracción que pudiera cometer el personal del sistema policial provincial al marco normativo vigente, al régimen profesional, sus reglamentaciones y todas las resoluciones, disposiciones, directivas y órdenes emanadas de autoridad competente, constituye una falta disciplinaria y puede dar lugar a la existencia de responsabilidad penal, civil o administrativa.

ARTÍCULO 39.- Facultad disciplinaria. La facultad disciplinaria comprende la posibilidad de solicitar la iniciación del procedimiento tendiente a establecer una investigación sobre una conducta que pueda constituir una falta disciplinaria y la aplicación de una sanción disciplinaria, de acuerdo a lo establecido en el presente régimen disciplinario.

ARTÍCULO 40.- Obligatoriedad del ejercicio de las facultades disciplinarias. El personal del sistema policial provincial y las instancias institucionales que correspondan se encuentran obligados a ejercer las facultades disciplinarias que se acuerdan en el presente régimen disciplinario.

ARTÍCULO 41.- Sanciones frente a faltas. Las faltas disciplinarias leves son sancionadas dentro del sistema policial provincial por el titular de la dependencia en la que el hecho se hubiere cometido o a la que se encontrare subordinado el sancionado, o por el Jefe de Policía, como responsable del servicio de prevención policial, el jefe del servicio policial de investigación criminal o el jefe del servicio de control policial, según corresponda, de acuerdo con el régimen disciplinario. Las faltas disciplinarias graves y muy graves son investigadas y resueltas en el ámbito de la Secretaría de Control Policial y la aplicación de la sanción disciplinaria respectiva corresponde al Tribunal de Disciplina, haciéndose efectiva la sanción de destitución por decreto del Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 42.- Independencia disciplinaria. Las sanciones disciplinarias se aplican exclusivamente por las causas y en las condiciones que expresamente se establecen en el presente régimen disciplinario.

La acción disciplinaria es independiente de cualquier otra acción civil o penal. La sustanciación de otros procesos no suspende el procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 43.- Independencia del sumario administrativo respecto del proceso penal. La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones disciplinarias pertinentes en el orden administrativo son independientes del proceso penal. Quedan exceptuadas las siguientes situaciones:

- a. La absolución o sobreseimiento en sede penal, fundada en la inexistencia del hecho o en la falta de participación del sujeto, debe provocar la inmediata clausura del procedimiento disciplinario o la revocación por ilegitimidad de las sanciones impuestas por esos hechos;
- b. Estando pendiente el proceso penal, el personal sumariado no puede ser declarado exento de responsabilidad en sede administrativa; o
- c. Si hubiere condena en un proceso penal, la existencia de los hechos y la participación del imputado en los mismos, no pueden ser desconocidos en sede administrativa.

ARTÍCULO 44.- Inicio del procedimiento administrativo por causa penal. Si existiere una imputación en el marco de un proceso penal contra personal del sistema policial provincial, debe iniciarse un procedimiento en sede administrativa.

Quedan exceptuados aquellos casos en los cuales en el proceso penal se investigue un delito por hechos culposos ajenos al servicio.

ARTÍCULO 45.- Responsabilidad patrimonial. En los casos de responsabilidad patrimonial, la aplicación de una sanción disciplinaria no obsta a que se ejerzan las acciones pertinentes tendientes al recupero de las sumas en que se traduzca el perjuicio, tanto en sede administrativa como judicial.

ARTÍCULO 46.- Derecho de defensa. A los efectos de garantizar el derecho de defensa del personal del sistema policial provincial en toda etapa del procedimiento disciplinario e instancias recursivas, el Ministerio de Seguridad debe conformar la Defensoría Disciplinaria con un cuerpo de abogados exclusivamente abocados a esta labor.

Capítulo I

Faltas

ARTÍCULO 47.- Faltas disciplinarias leves. Se consideran faltas leves todos los actos u omisiones que, vulnerando los deberes del personal del sistema policial provincial o cualquier disposición aplicable en la materia, conlleven un menoscabo a la disciplina que ponga en peligro el cumplimiento eficiente de las funciones, tareas y objetivos del sistema policial provincial, siempre que no constituyan una infracción más grave. Se consideran faltas leves, entre otras, las siguientes:

- a. El incumplimiento de los deberes prescriptos en el artículo 28 inciso n, o, p de la presente ley;
- b. Desconocer la vía jerárquica;

- c. Incumplir con el horario establecido en forma injustificada, en tanto no importe una grave afectación al servicio;
- d. La inasistencia injustificada al servicio que no exceda de TRES (3) días discontinuos en el lapso de DOCE (12) meses inmediatos anteriores y siempre que no configure abandono de servicio;
- e. Incumplir con la obligación de conservar materiales de trabajo, siempre que ello no origine la pérdida de su capacidad operativa o la comprometa seriamente;
- f. Inducir a error o a engaño a un superior, siempre que no constituya una falta grave;
- g. Cumplir órdenes de modo negligente o parcial, en tanto no importe una grave afectación al servicio.
- h. Faltar el respeto a un particular o a cualquier miembro del sistema policial provincial;
- i. Participar en disputas entre personal del sistema policial provincial, siempre que no constituya falta grave; e
- j. Impedir, dificultar o no informar cualquier acto de la vía administrativa propio o de terceros, siempre que no importe una grave afectación al servicio.

ARTÍCULO 48.- Faltas disciplinarias graves. Se consideran faltas disciplinarias graves:

- a. El incumplimiento de los deberes prescriptos en el Artículo 28 Incisos a, b, c, e, g, h, i, r de la presente ley;
- b. El incumplimiento de las prohibiciones establecidas en el Artículo 29 Incisos a, b, c, d, e, f, g, h, i de la presente ley;
- c. El incumplimiento de los principios básicos de actuación establecidos en el Artículo 30 de la presente ley;
- d. El incumplimiento de las obligaciones funcionales establecidas en el Artículo 31º Incisos a, d, f, g de la presente ley;
- e. El incumplimiento de lo establecido en relación al marco de actuación en el Artículo 34 de la presente ley;
- f. Hacer abandono de servicio, el que se configura cuando el personal policial registrare TRES (3) días de inasistencias continuas sin causa que lo justifique y que, siendo intimado fehacientemente al último domicilio denunciado, no se presentare a cumplir con el servicio en el plazo de DOS (2) días hábiles desde la notificación de la intimación;
- g. No presentarse al cumplimiento del servicio, en tanto importe una grave afectación al mismo;
- h. Dejar el servicio sin autorización o causa que lo justifique;

- i. Utilizar influencias para definir destinos laborales, traslados o ascensos, siempre que no configure alguna falta más grave;
- j. Ausentarse en forma injustificada y reiterada cuando sea debidamente citado en el marco de las actuaciones previstas en la presente ley;
- k. Ofrecer resistencia ostensible o negativa manifiesta al cumplimiento de una orden del servicio, en tanto importe una grave afectación al mismo;
- l. Cumplir órdenes de modo negligente o parcial, en tanto importe una grave afectación al servicio;
- m. Cumplir de forma negligente o parcial las tareas formalmente requeridas por las autoridades judiciales en el marco de la persecución de delitos;
- n. Interferir en actuaciones judiciales;
- o. Incumplir con el horario establecido en forma injustificada, en tanto importe una grave afectación al servicio;
- p. Incumplir con la obligación de conservar materiales de trabajo, cuando ello origine la pérdida de su capacidad operativa o la comprometa seriamente;
- q. Inducir a error o a engaño a un superior, por acción u omisión, en tanto importe una grave afectación al servicio;
- r. Prestar servicio bajo los efectos del alcohol o de las drogas;
- s. Ejercer arbitrariamente o no ejercer cuando correspondiere las facultades disciplinarias;
- t. No ejercer el debido control del servicio prestado por el personal subordinado;
- u. Exigir o encomendar tareas no autorizadas al personal a su cargo;
- v. Impedir o dificultar cualquier acto de la vía administrativa propia o de terceros, en tanto importe una grave afectación al servicio;
- w. Impedir arbitrariamente el ejercicio de un derecho o el cumplimiento de una obligación;
- x. Impedir u obstaculizar a otro policía o fuerza de seguridad en la prestación del servicio;
- y. Incumplir las normas y procedimientos establecidos para la administración de fondos y para la gestión y conservación de bienes;
- z. Incumplir las normas y procedimientos establecidos para el manejo o trámite de documentación o información relativa al sistema policial provincial;
- aa. Incumplir las medidas de seguridad dispuestas sobre el personal, la documentación, bienes e información;

- bb. Emplear para fines ajenos al cumplimiento de la misión institucional medios técnicos pertenecientes al sistema policial provincial;
- cc. Proporcionar o facilitar el acceso por error o en forma imprudente a la información, documentación, informes o cualquier otra constancia de las que tuviere conocimiento, no mediando autorización para su difusión y siempre que de ello derive en perjuicio para la investigación penal, la investigación disciplinaria, la operatividad del servicio, o la seguridad de terceros;
- dd. Participar de disputas entre el personal del sistema policial, cuando por su gravedad obstaculicen el normal desenvolvimiento del servicio;
- ee. Formular falsa imputación contra otro miembro del sistema policial provincial;
- ff. Incumplir con el deber de presentar la declaración jurada patrimonial o falsear su contenido;
- gg. Recomendar servicios de terceros por un interés personal o que impliquen un conflicto de intereses o la obtención de una ventaja o provecho indebidos, persiga o no fines lucrativos;
- hh. Acosar o discriminar a cualquier otro miembro del sistema policial provincial por razones de raza, género, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad, ideología, condición étnica, social, económica o personal, u otros motivos que tengan un carácter comparable a los expresamente reconocidos;
- ii. Impedir, presionar o amenazar al personal del sistema policial provincial que pretenda formular denuncia por algún hecho vinculado al servicio;
- jj. Negarse a recepcionar o a dar curso inmediato a las denuncias referidas a casos comprendidos en la Ley N° 11.529 de Violencia Familiar y la Ley N° 13.348, que adhiere a la Ley Nacional N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales;
- kk. Estar involucrado en el falseamiento de información con el fin del otorgamiento de alguna licencia o justificación de inasistencias;
- ll. Presentar recursos o reclamos individuales o colectivos en términos falsos, maliciosos, temerarios o irrespetuosos;
- mm. Asumir indebidamente las funciones de un superior; y
- nn. Reiterar faltas leves.

A su vez, son faltas graves las conductas análogas a cualquiera de las enumeradas precedentemente, y todos los actos u omisiones que vulneren las prohibiciones del régimen profesional vigente, siempre que no constituyan una falta muy grave.

ARTÍCULO 49.- Faltas disciplinarias muy graves. Sólo constituyen faltas disciplinarias muy graves las establecidas en el presente artículo. Se consideran faltas disciplinarias muy graves:

- a. El incumplimiento de la prohibición establecida en el Artículo 29º Inciso j de la presente ley;
- b. El incumplimiento de las obligaciones funcionales establecidas en el Artículo 31º Incisos b, c, e, h, i, j, k de la presente ley;
- c. El incumplimiento del deber de defensa del orden democrático establecidos en el Artículo 32 de la presente ley;
- d. El incumplimiento de lo establecido en materia de intervención policial en el Artículo 35 de la presente ley;
- e. Agredir físicamente al personal del sistema policial provincial;
- f. Utilizar información, documentos o antecedentes logrados en el sistema policial provincial para algún fin ajeno al mismo, siempre que de ello se derive un grave perjuicio para la investigación penal, la investigación disciplinaria, la operatividad del servicio, o la seguridad de terceros;
- g. Cometer actos que impliquen la afectación de la dignidad humana o violen los derechos humanos;
- h. Obligar al personal del sistema policial provincial, mediante violencia física o intimidación, a ejecutar u omitir alguna tarea u obligación sea o no propia de su función;
- i. Realizar u ordenar la comisión de actos contrarios a la Constitución Nacional, los tratados internacionales y las leyes nacionales;
- j. Incumplir con el servicio generando una grave afectación a la vida, los bienes o la salud de las personas;
- k. Iniciar o realizar una acción que ponga en peligro las operaciones o la integridad física del personal a cargo o de otros miembros del sistema policial provincial, sin autorización o necesidad evidente;
- l. Organizar, instigar o participar de cualquier modo en actos que constituyan una forma de desobediencia organizada contra las autoridades del sistema policial provincial;
- m. Configurado el abandono de servicio en los términos del Inciso f) del Artículo 48º, no presentarse a cumplir con el servicio en el plazo de TRES (3) días hábiles;
- n. Proporcionar o facilitar el acceso de manera intencional a la información, documentación, informes o cualquier otra constancia de las que tuviere conocimiento, no mediando autorización para su difusión y siempre que de ello derive grave perjuicio para la investigación penal, la investigación disciplinaria, la operatividad del servicio, o la seguridad de terceros.

En particular, encuadran en este supuesto las siguientes conductas, sin perjuicio de cualquier otra que también pudiera verse comprendida: dar a conocer la organización, estructura interna, instalaciones, destinos o áreas del sistema policial provincial; dar a conocer las actividades, medios, procedimientos, informaciones, bases de datos o fuentes de información del sistema policial provincial; y dar a conocer información sobre el personal, funciones, responsabilidades, capacidades, habilidades o conocimientos técnicos empleados para el cumplimiento de las funciones del sistema policial provincial;

- o. Vincularse, en el marco del desarrollo de sus funciones, con funcionarios y empleados de otros organismos del Estado o de Gobiernos extranjeros, sin autorización o incumpliendo las normas y procedimientos establecidos al efecto;
- p. Disponer a título gratuito u oneroso de bienes del sistema policial provincial;
- q. Utilizar en servicio armas de fuego no autorizadas para el ejercicio de la función o más allá de los casos y en la forma prevista en las leyes o en desacuerdo con los principios básicos de actuación;
- r. Incumplir con los deberes, atribuciones policiales y competencias que determina el código procesal penal de la Provincia;
- s. Incumplir con los preceptos establecidos en el Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer cumplir la Ley, aprobado por la Resolución N° 34/169 de la Organización de las Naciones Unidas el 17 de diciembre de 1979 y adoptado por el Artículo 22 de la Ley Nacional N° 24.059, como así también toda otra norma que de similar o superior jerarquía se dicte sobre la materia;
- t. Cometer actos u omisiones que impliquen en forma directa o indirecta cualquier modo de corrupción;
- u. No poder justificar la evolución patrimonial;
- v. Cometer un hecho que pudiera constituir un delito doloso previsto en el Código Penal o en leyes especiales. En estos supuestos, no es necesaria la existencia previa de la denuncia penal;
- w. Efectuar un requerimiento de carácter sexual, para sí o para un tercero, aprovechando una situación de superioridad o cualquier otra circunstancia y bajo la amenaza de causar a la víctima un daño relacionado con el servicio o su carrera; y
- x. Reiterar faltas graves.

Capítulo II

Sanciones

ARTÍCULO 50.- Sanciones disciplinarias. El personal del sistema policial provincial puede ser objeto de las siguientes sanciones disciplinarias:

- a. Apercibimiento;
- b. Suspensión de empleo; y
- c. Destitución

ARTÍCULO 51.- Apercibimiento. El apercibimiento es la sanción disciplinaria que comprende el llamado de atención y la advertencia al personal del sistema policial provincial.

ARTÍCULO 52.- Suspensión de empleo. La suspensión de empleo es la sanción disciplinaria que comprende la privación temporal del ejercicio de las funciones del personal del sistema policial provincial.

El personal del sistema policial provincial sancionado con suspensión de empleo no puede concurrir a su puesto de trabajo y se le impone la pérdida proporcional de la retribución por el tiempo que dure la sanción disciplinaria.

El tiempo de duración de la suspensión de empleo no se computa para la antigüedad en el servicio e incide en la calificación de la evaluación de desempeño.

ARTÍCULO 53.- Destitución. La destitución es la sanción disciplinaria que comprende la separación definitiva del personal del sistema policial provincial, por razones disciplinarias.

La destitución implica la pérdida del empleo y los derechos inherentes al mismo, con excepción del establecido en el Artículo 27 Inciso p) de la presente ley, y la inhabilitación para el reingreso del personal del sistema policial provincial sancionado.

ARTÍCULO 54.- Proporcionalidad. La aplicación de las sanciones disciplinarias debe ser proporcional a la naturaleza de la falta cometida, debiendo tenerse en cuenta para su graduación los atenuantes y agravantes establecidos en el presente régimen disciplinario.

ARTÍCULO 55.- Sanción única. El personal del sistema policial provincial no puede ser sancionado más de una vez por el mismo hecho.

ARTÍCULO 56.- Graduación de las sanciones disciplinarias y el principio de razonabilidad. Tanto para la aplicación de la medida como para la apreciación de su cuantía se debe tener en cuenta el principio de razonabilidad de acuerdo con las particularidades de cada caso y la ponderación de las condiciones y circunstancias atenuantes y agravantes de la sanción disciplinaria a imponer o proponer.

ARTÍCULO 57.- Graduación de las sanciones disciplinarias para las faltas leves. Las faltas disciplinarias leves son sancionadas con apercibimiento o suspensión de empleo hasta DIEZ (10) días.

ARTÍCULO 58.- Graduación de las sanciones disciplinarias para las faltas graves. Las faltas disciplinarias graves son sancionadas con suspensión de empleo de ONCE (11) a TREINTA (30) días, contemplándose la posibilidad de sanciones superiores de hasta SESENTA (60) días de suspensión de empleo debidamente justificadas a partir de la existencia de agravantes.

ARTÍCULO 59.- Graduación de las sanciones disciplinarias para las faltas muy graves. Las faltas disciplinarias muy graves son sancionadas con suspensión de empleo de TREINTA Y UNO (31) a SESENTA (60) días y destitución.

ARTÍCULO 60.- Reiteración de faltas. Existe reiteración de faltas disciplinarias cuando el personal del sistema policial provincial que hubiere sido sancionado por haber cometido una falta disciplinaria, cometiere otra dentro de los siguientes términos:

- a. Dentro del año, cuando la falta disciplinaria cometida hubiere sido sancionada con apercibimiento o suspensión de empleo hasta DIEZ (10) días;
- b. Dentro de los DOS (2) años, cuando la sanción anterior hubiere sido de suspensión de empleo de ONCE (11) hasta TREINTA (30) días; y
- c. Dentro de los CUATRO (4) años, cuando la sanción anterior hubiere sido de suspensión de empleo de TREINTA Y UNO (31) hasta SESENTA (60) días.

Los términos referidos en el presente artículo se computan a partir del dictado de la sanción disciplinaria impuesta.

ARTÍCULO 61.- Atenuantes. Se pueden considerar atenuantes de la falta disciplinaria cometida por el personal del sistema policial provincial, los siguientes:

- a. La inexperiencia del personal motivada por la escasa antigüedad en la prestación del servicio;
- b. Los antecedentes favorables y los méritos que estuvieren registrados en el legajo único personal;
- c. El buen concepto personal o funcional que por escrito informaren los superiores inmediatos; y
- d. La ausencia de consecuencias graves de la conducta que dio lugar a la falta cometida.

ARTÍCULO 62.- Agravantes. Se consideran agravantes de la falta disciplinaria cometida por el personal del sistema policial provincial, los siguientes:

- a. La trascendencia, repercusión y consecuencias graves de la falta cometida;
- b. La naturaleza, extensión y el peligro causado por la falta cometida;
- c. La significativa afectación al patrimonio estatal generada por la falta cometida;

- d. La reiteración de la falta cometida;
- e. El mayor grado jerárquico, antigüedad o cargo orgánico del personal del sistema policial provincial que cometiera la falta disciplinaria;
- f. La participación de TRES (3) funcionarios o más en la comisión de la falta disciplinaria;
- g. La participación en el hecho que da lugar a la falta disciplinaria, de personas externas al sistema policial provincial y, en especial, de menores de edad o personas con antecedentes penales;
- h. El empleo de elementos de uso prohibido y, en particular, el empleo de armas no autorizadas;
- i. Los antecedentes desfavorables registrados en el legajo único del personal;
- j. El mal concepto personal o funcional que por escrito informaren los superiores inmediatos;
- k. La discriminación por la raza, género, ideología o religión o por la condición étnica, económica, social, política o condición personal de cualquier tipo como motivación para la comisión de la falta disciplinaria;
- l. El perjuicio o la afectación de personas que se encuentren a cuidado o disposición formal o de hecho, del personal o en la dependencia o unidad en que éste preste servicio;
- m. El estado de embriaguez o los efectos de drogas o estupefacientes durante la comisión de la falta disciplinaria; y
- n. La comisión de delitos vinculados con la prestación del servicio.

ARTÍCULO 63.- Faltas simultáneas. En el caso de concurrir DOS (2) o más faltas disciplinarias de diversa naturaleza, se debe aplicar la sanción disciplinaria correspondiente a la infracción más grave, teniéndose en cuenta las demás infracciones como agravantes de la conducta más grave.

Capítulo III

Procedimiento Disciplinario

ARTÍCULO 64.- Procedimiento disciplinario en casos de faltas leves. Las faltas disciplinarias leves son sancionadas, en caso de apercibimiento, por el titular de la dependencia del sistema policial provincial en la que el hecho se hubiere cometido o a la que se encontrare subordinado en caso de encontrarse prestando Servicio de Policía Adicional o bajo Órdenes de Servicio de Policía Extraordinaria. En caso de suspensión en empleo, las faltas leves son sancionadas por el Jefe de Policía, como responsable del servicio de prevención policial, el jefe del servicio policial de investigación criminal o el jefe del servicio de control policial, según corresponda.

En los supuestos de faltas leves al momento de haber tomado conocimiento de la comisión del hecho, el titular debe designar un funcionario policial de la dependencia a los efectos de dar inicio al procedimiento para la aplicación de la sanción. Este funcionario es el encargado de efectuar una información preliminar que no podrá extenderse más de CINCO (5) días hábiles administrativos, orientada a coleccionar toda la evidencia posible tendiente a corroborar la comisión de la falta disciplinaria, como así también los informes pertinentes a los efectos de establecer la existencia o no de reiteración de faltas.

Al concluir, el funcionario actuante puede disponer el archivo de las actuaciones o expresar los cargos para posibilitar el ejercicio del derecho de defensa. Se deben poner las actuaciones a disposición del interesado por TRES (3) días hábiles administrativos para que haga su descargo.

Cumplido el descargo o transcurrido el plazo sin que ejerza la facultad, el titular de la dependencia debe dictar resolución. En caso de considerar que corresponde un apercibimiento, en la resolución el titular de la dependencia que castigue la falta debe especificar la identidad del infractor, el tipo de infracción -con expresa mención de la causa, el lugar y la hora de su comisión-, la sanción impuesta, la forma de cumplimiento y la forma de notificación al infractor y a la Inspectoría General. En caso de considerar que corresponde suspensión de empleo debe remitir su resolución, con la información preliminar y la sanción que aconseja, al Jefe de Policía, como responsable del servicio de prevención policial, al jefe del servicio policial de investigación criminal o al jefe del servicio policial de control policial, según corresponda, para su consideración e imposición de la sanción correspondiente.

La decisión, ya sea del apercibimiento como de la suspensión de empleo, es recurrible dentro de los TRES (3) días hábiles administrativos de la notificación, para que resuelva el Gobernador, en función de lo dispuesto por el Artículo 72º Inciso 18) de la Constitución Provincial. La decisión final se debe dictar dentro de los DIEZ (10) días hábiles administrativos de interpuesto el recurso. Contra esta última decisión no cabe impugnación en sede administrativa.

ARTÍCULO 65.- Procedimiento disciplinario en casos de faltas graves o muy graves. Las faltas disciplinarias graves y muy graves son resueltas por el Tribunal de Disciplina previo la sustanciación del procedimiento disciplinario.

En los supuestos de las faltas disciplinarias graves y muy graves, su investigación preliminar está a cargo de la Inspectoría General la que puede intervenir por la información proveniente del propio sistema policial provincial o por conocimiento de presuntas irregularidades cualquiera fuere la fuente de información, por denuncia, informes, comunicaciones de otros organismos, noticias periodísticas o auditorías preventivas.

La Inspectoría General debe realizar las diligencias necesarias para obtener todas las evidencias tendientes a esclarecer la posible comisión de la falta investigada. La investigación no puede extenderse por más de SESENTA (60) días hábiles administrativos prorrogables, por razones fundadas y por única vez, por otros SESENTA (60) días hábiles administrativos más, y debe concluir con el archivo de las actuaciones o con la formulación de los cargos y la solicitud del procedimiento disciplinario ante el Tribunal de Disciplina.

Durante el curso de la investigación, la Inspectoría General puede disponer el pase a disponibilidad al investigado mientras dure el procedimiento disciplinario en caso de que pudiera interferir en el mismo.

Con la formulación de los cargos, la Inspectoría General dicta un acto administrativo por el que concluye la investigación preliminar y solicita la iniciación del procedimiento disciplinario por ante el Tribunal de Disciplina, ofreciendo la prueba de la que ha de valerse y elevando las actuaciones. Este acto debe notificarse fehacientemente al interesado, en el último domicilio denunciado en su legajo y en su lugar de trabajo.

Solicitada la iniciación del procedimiento disciplinario y ofrecida la prueba por parte de la Inspectoría General, el Tribunal de Disciplina debe correr traslado por DIEZ (10) días hábiles administrativos para que el interesado pueda ejercer su defensa y ofrecer pruebas. Cumplido ese plazo se debe determinar la prueba admitida y se debe fijar audiencia oral y pública para debatir el caso. Cada una de las partes debe producir la prueba que ofreció y hacer comparecer a los testigos que ofrezca. El procedimiento se debe desarrollar conforme a las reglas que lo encuadren como público, continuo y contradictorio, con garantía del derecho de defensa.

El interesado puede defenderse por sí o aceptar la asesoría de un defensor letrado integrante de la Defensoría Disciplinaria cuando él no ejerza la facultad de la asistencia letrada privada. Ambos tienen la facultad de controlar el desarrollo del procedimiento, hacer manifestaciones por escrito y ofrecer medidas de prueba.

La audiencia se inicia con la presentación inicial de ambas partes y luego se debe producir la prueba. A su término se deben producir los alegatos e inmediatamente el Tribunal de Disciplina debe pasar a deliberar, debiendo dictar resolución en forma inmediata. Cuando la complejidad del caso lo amerite, el Tribunal de Disciplina puede pasar a un cuarto intermedio debiendo dictarse la resolución en un plazo máximo de CINCO (5) días hábiles administrativos.

Si el Tribunal de Disciplina entendiera aplicable la sanción de destitución, la misma se hace efectiva, con todos sus efectos jurídicos, mediante decreto del Poder Ejecutivo, siendo éste último acto recurrible, por ante éste mismo órgano, por medio del Recurso de Revocatoria.

Contra las demás sanciones dispuestas por el Tribunal de Disciplina puede interponerse recurso de apelación ante el Gobernador, en función de lo dispuesto por el Artículo 72º Inciso 18) de la Constitución Provincial, conforme la reglamentación que a esos efectos se dicte. El acto sancionatorio se ejecuta inmediatamente sin perjuicio de la posibilidad de revisión judicial a través de la acción contenciosa administrativa.

En todo aquello que no se encuentre reglamentado expresamente son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Penal siempre que resulten compatibles con la naturaleza del procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 66.- Destitución. Trámite preferencial. La destitución no requiere de instrucción de sumario administrativo previo en los siguientes supuestos:

- a. La condena judicial firme a prisión o reclusión de cumplimiento efectivo;
- b. La condena judicial firme que lo inhabilite para el desempeño de la función pública; o

- c. Configurado el abandono de servicio en los términos del Inciso f) del Artículo 48º, no se presentase a cumplir con el servicio en el plazo de TRES (3) días hábiles desde la notificación de la intimación.

En los supuestos contemplados en los Incisos a) y b) la relación de empleo se considerará terminada desde la fecha de firmeza de la condena, sin necesidad de la instrucción de procedimiento disciplinario, ni del dictado de acto administrativo alguno que disponga la destitución.

ARTÍCULO 67.- Imposición de sanciones. Las sanciones se imponen de acuerdo a lo previsto en los siguientes casos:

- a. La destitución es dispuesta por Tribunal de Disciplina, haciéndose efectiva por decreto del Poder Ejecutivo;
- b. La suspensión de empleo entre de ONCE (11) a TREINTA (30) días y entre TREINTA Y UNO (31) hasta SESENTA (60) días, es dispuesta por el Tribunal de Disciplina;
- c. La suspensión de empleo hasta DIEZ (10) días es dispuesta por el Jefe de Policía, como responsable del servicio de prevención policial, el jefe del servicio policial de investigación criminal o el jefe del servicio de control policial, según corresponda en función de la dependencia del sistema policial provincial en la que se haya cometido la falta; y
- d. El apercibimiento es dispuesto por el titular de la dependencia del sistema policial provincial en la que se haya cometido la falta.

ARTÍCULO 68.- Ministro de Seguridad. Competencia disciplinaria. El Ministro de Seguridad, como todo titular del sistema policial provincial, tiene las facultades disciplinarias para aplicar las sanciones que correspondan en los casos de faltas disciplinarias leves y de iniciar el procedimiento en los casos de faltas disciplinarias graves y muy graves.

ARTÍCULO 69.- Jefaturas de servicios policiales. Competencia disciplinaria. El Jefe de Policía, como responsable del servicio de prevención policial, el jefe del servicio policial de investigación criminal y jefe del servicio de control policial tienen las facultades disciplinarias para aplicar las sanciones que correspondan en los casos de faltas disciplinarias leves y de iniciar el procedimiento en los casos de faltas disciplinarias graves y muy graves.

ARTÍCULO 70.- Extinción. La acción disciplinaria se extingue en los siguientes supuestos:

- a. Por muerte del personal del sistema policial provincial;
- b. Por la extinción de la relación laboral del personal del sistema policial provincial sumariado, salvo que la sanción disciplinaria que correspondiera aplicar fuese susceptible de modificar la causal del mismo, sin perjuicio de la facultad de la administración pública de dejar sentado en el legajo correspondiente la falta administrativa que le hubiera correspondido aplicar; o
- c. Por prescripción de la acción disciplinaria.

ARTÍCULO 71.- Prescripción. La prescripción de la acción disciplinaria se debe regir por las disposiciones vigentes en la materia establecidas en el Estatuto General del Personal de la Administración Pública Ley N° 8.525 o la que la reemplace en el futuro.

El plazo de prescripción de la acción disciplinaria comienza a computarse desde el día en que fue cometida la falta disciplinaria, si fuese de naturaleza instantánea o desde que cesó de cometerse, si fuese de naturaleza continúa.

ARTÍCULO 72.- Transcurso del tiempo. La prescripción de la acción disciplinaria opera por el mero transcurso del tiempo, sin que se produzcan causales de interrupción y/o suspensión.

El inicio del procedimiento disciplinario interrumpe la prescripción de la acción disciplinaria.

ARTÍCULO 73.- Suspensión de la prescripción. El proceso penal iniciado contra personal del sistema policial provincial por la responsabilidad emergente de hechos ocurridos dentro o fuera del servicio, suspende la prescripción de la acción disciplinaria hasta tanto se dicte resolución definitiva en las actuaciones judiciales.

Título V

Agencia de Control Policial

ARTÍCULO 74.- Agencia de Control Policial. Dependencia. La Agencia de Control Policial es un organismo policial que integra el sistema policial provincial y depende orgánica y funcionalmente de la Secretaría de Control Policial.

ARTÍCULO 75.- Agencia de Control Policial. Misión. La Agencia de Control Policial tiene la misión de prevenir, identificar e investigar actividades ilegales en que pudiera incurrir el personal policial del sistema policial provincial, en actividad o situación de retiro; además de colaborar con la Inspectoría General en la investigación por faltas disciplinarias graves y muy graves que pudiesen constituir delitos, conforme lo tipificado en el régimen disciplinario vigente y aplicable al personal policial del sistema policial provincial.

La Agencia de Control Policial debe prestar la colaboración necesaria ante la autoridad judicial competente en la sustanciación de las actuaciones judiciales derivadas de su misión y funciones.

ARTÍCULO 76.- Agencia de Control Policial. Prohibición. La Agencia de Control Policial tiene prohibido practicar notificaciones, diligencias judiciales o cualquier tipo de labores vinculadas al trámite administrativo o despacho de las causas judiciales, así como elaborar proyectos de requisitorias o escritos fiscales o cualquier otro tipo de diligencias ajenas a su misión y funciones.

ARTÍCULO 77.- Agencia de Control Policial. Ejes de trabajo. La Agencia de Control Policial tiene como ejes de trabajo cinco tipos de problemáticas:

- a. La violencia institucional, entendida como la violación de derechos por parte de funcionarios policiales, tanto dentro como fuera de los lugares de encierro, en el ejercicio del uso de la fuerza al ser desarrollada de forma desproporcionada, arbitraria, abusiva e ilícita;
- b. La violencia de género ejercida por funcionarios policiales, entendida como la violencia ejercida por funcionarios policiales contra la mujer o contra una persona por razón de su orientación sexual o identidad de género por medio de toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como también su seguridad personal;
- c. La corrupción policial, entendida como el uso de la autoridad o servicio público por parte de funcionarios policiales para la obtención de ganancias privadas y debe entenderse que abarca tanto la comisión u omisión de un acto por parte del responsable, en el desempeño de sus funciones o con motivo de éstas, en virtud de dádivas, promesas o estímulos, exigidos o aceptados, como la recepción indebida de éstos una vez realizado u omitido el acto;

- d. La regulación policial del delito, entendida como el control, la complicidad o la protección policial de ciertas actividades delictivas desarrolladas por grupos criminales complejos que despliegan sus actividades criminales a partir de la habilitación y protección de la policía que controla los territorios y poblaciones donde se estructuran mercados ilegales; y
- e. El mal desempeño funcional, entendido como conductas indebidas o comportamientos ilegales de funcionarios policiales en el ejercicio de sus labores.

ARTÍCULO 78.- Agencia de Control Policial. Autoridad y designación. La Agencia de Control Policial es dirigida por un Jefe de la Agencia de Control Policial, que es un funcionario policial, quién ejerce la conducción operativa, funcional y administrativa de la Agencia de Control Policial, y tiene un nivel equivalente a los jefes de los otros servicios policiales del sistema policial provincial.

ARTÍCULO 79.- Agencia de Control Policial. Funciones. La Agencia de Control Policial tiene las siguientes funciones:

- a. Investigar de forma exhaustiva, oportuna e imparcial la presunta comisión de delitos por parte de algún funcionario policial provincial y las faltas administrativas que pudieran ser constitutivas de delitos cometidos por personal policial del sistema policial provincial;
- b. Investigar de forma preliminar las actividades ilegales en las que participen funcionarios policiales que resulten de quejas, sospechas o informes;
- c. Colaborar con la autoridad judicial competente en la sustanciación de las actuaciones judiciales derivadas de las actividades ilegales en que pudiera incurrir el personal policial del sistema policial provincial;
- d. Presentar denuncias ante la autoridad judicial competente por actos presumiblemente constitutivos de delitos cometidos por funcionarios policiales;
- e. Colaborar en la instrucción de sumarios con la Inspectoría General referidos a faltas disciplinarias que pudieran ser constitutivas de delitos;
- f. Realizar acciones de prevención contra la corrupción y abusos funcionales;
- g. Proteger a los denunciantes, testigos y peritos que actúen en el marco de investigaciones de delitos o disciplinarias contra eventuales amenazas, represalias, o actos de intimidación.; y
- h. Formular recomendaciones para mejorar el trabajo y prácticas de la policía.

ARTÍCULO 80.- Agencia de Control Policial. Atribuciones. La Agencia de Control Policial tiene las siguientes atribuciones:

- a. Realizar operaciones encubiertas, tareas de vigilancia, pruebas de integridad, evaluación de entornos socioeconómicos y evolución patrimonial en el marco de sus investigaciones;
- b. Recopilar información referida a presuntos delitos cometidos por funcionarios policiales, clasificarla y verificar su confiabilidad a partir de su confirmación con distintas fuentes;
- c. Recopilar información sobre funcionarios policiales provinciales, incluyendo información de la esfera privada;
- d. Realizar auditorías, inspecciones y controles en cualquier dependencia o unidad policial;
- e. Entrevistar y convocar a funcionarios policiales para una audiencia en el marco de las investigaciones que lleve a cabo;
- f. Acceder a todos los documentos necesarios para las investigaciones y establecer plazos obligatorios y perentorios para obtener respuestas y recibir la información solicitada; y
- g. Presenciar, cuando lo considere pertinente, el desarrollo de tareas y operaciones ejecutadas por cualquier unidad o dependencia policial.

ARTÍCULO 81.- Agencia de Control Policial. Intervención ante uso de armas de fuego. La Agencia de Control Policial debe tomar intervención en todos los hechos en los que funcionarios policiales hicieron uso de su arma de fuego y realizar la investigación correspondiente.

ARTÍCULO 82.- Determinación de la Evolución Patrimonial. La Secretaría de Control Policial, a través de la Agencia de Control Policial, de oficio o por denuncia fundada, puede investigar la evolución patrimonial del personal policial que se encuentre en ejercicio de sus funciones y hasta seis (6) años después de su renuncia o pase a situación de retiro y, en caso de aumento apreciable del patrimonio del investigado o de persona interpuesta, requerir su justificación.

La Agencia de Control Policial tiene la facultad de requerir informes a los Registros Públicos, quienes deben producirlos en el plazo de DIEZ (10) días hábiles administrativos, considerándose su incumplimiento falta administrativa. Así mismo, puede solicitar a organismos oficiales las pericias que estimen necesarias.

El requerimiento al investigado para la justificación del aumento patrimonial apreciable puede estar precedido de una sumaria información ordenada y confeccionada por la Agencia de Control Policial, la que debe contener:

- a. Informes de Registros Públicos respecto a bienes inmuebles, muebles registrables, comercios, marcas, señales de ganado y actividades civiles lucrativas de las cuales sean titulares el funcionario policial, su cónyuge, conviviente, grupo familiar conviviente, parientes consanguíneos y afines;
- b. Copia de las declaraciones juradas patrimoniales, presentadas en cumplimiento del Artículo 28 Inciso i) de la Ley N° 6.769, Decreto N° 0018/2003 y reglamentos derivados que se encuentren archivadas en dependencias policiales o Escribanía de Gobierno;

- c. Informes de la evolución de cuentas bancarias, operaciones con tarjetas de crédito, compraventa de títulos y acciones, transferencia de divisas y cajas de seguridad registradas; e
- d. Informes y declaraciones juradas de cualquier persona, pariente o no, empleado policial o no, que a través de la investigación resulte vinculada, patrimonialmente, económicamente, comercialmente, financieramente y que puedan revestir el carácter de interpósita persona.

Cuando sea necesario obtener informes sobre cuestiones protegidas por el secreto fiscal, tributario, bursátil de valores, bancarios o examinar documentación privada relativa a cuestiones civiles o comerciales, o cualquier otro tipo de información protegida por algún secreto establecido legalmente, puede solicitar auxilio jurisdiccional fundamentando la petición al Fiscal competente.

ARTÍCULO 83.- Procedimiento para el requerimiento. En la disposición de apertura de la investigación, debe constar el período de tiempo en el que se evaluará el patrimonio del investigado. Durante el trámite de la misma la Agencia de Control Policial puede citar al personal policial involucrado a los fines de que aporte pruebas que puedan ser tenidas en cuenta al momento del análisis de evolución patrimonial, debiendo producir las mismas dentro de los DIEZ (10) días hábiles administrativos desde que se tuvo por recepcionado el requerimiento. En caso de entender necesario citar al personal policial la Agencia de Control Policial debe notificar la disposición de apertura y el acto que ordena la citación.

La disposición de clausura debe ser precedida de un análisis de evolución patrimonial. La investigación debe concluirse en un plazo no mayor a NOVENTA (90) días hábiles administrativos, prorrogables por igual término por decisión fundada de la Agencia de Control Policial. En la disposición de clausura se debe expresar si existen elementos para el requerimiento de justificación del aumento patrimonial del personal policial.

En el término de DIEZ (10) días hábiles administrativos contados a partir del acto de clausura se debe realizar el requerimiento al funcionario policial investigado para que justifique la procedencia de su aumento patrimonial apreciable o persona interpuesta que se indique fijándole un plazo razonable de acuerdo a la complejidad de las actuaciones, que no puede exceder de VEINTE (20) días corridos, prorrogable hasta DIEZ (10) días corridos más a pedido fundamentado del investigado. El requerimiento debe ser confeccionado con mención de los bienes patrimoniales respecto a los cuales debe justificar la procedencia de los fondos para su adquisición y notificado por cédula en el domicilio real o laboral registrado en la foja de servicio, o el lugar efectivo de prestación de servicio al momento de la notificación del requerimiento de justificación.

El requerido puede solicitar se le corra traslado con entrega de las actuaciones dentro del plazo fijado para contestar el requerimiento. El requirente puede rechazar la petición por motivos fundados dentro de los TRES (3) días hábiles administrativos de su presentación, quedando las actuaciones en despacho para vista del interesado en días y horas hábiles. En todos los casos el traslado debe ser con entrega de copias certificadas con costo a cargo del peticionante. El requerido, en el escrito de justificación no puede solicitar la producción de pruebas y sólo se acepta la documental que acompañe y respalde su justificación.

ARTÍCULO 84.- Resolución. En el término de QUINCE (15) días hábiles administrativos de recepcionado el escrito de justificación la Agencia de Control Policial debe resolver, mediante disposición, si se ha justificado o no el aumento patrimonial. En el primer caso se debe disponer el archivo de la investigación con comunicación al investigado. En el segundo caso, se deben elevar las actuaciones al Fiscal competente en turno al momento de resolver la no justificación, comunicando, en su caso, esa circunstancia al Fiscal que prestó el auxilio jurisdiccional en las actuaciones administrativas. Asimismo, y para la resolución de la falta prevista en el Artículo 49 Inciso u) de la presente ley, se deben remitir copias a la Inspectoría General.

Título VI

Disposiciones modificatorias y complementarias

ARTÍCULO 85.- Estructura orgánica funcional del Ministerio de Seguridad. Adecuación. El Poder Ejecutivo debe adecuar la estructura orgánica funcional del Ministerio de Seguridad, en lo relativo a las misiones y funciones de la organización estructural de dicha cartera, asegurando que no existan superposiciones funcionales y de competencias entre las diferentes dependencias.

ARTÍCULO 86.- Conformación. Agencia de Control Policial. Confórmese la Agencia de Control Policial con el traspaso de unidades organizativas de la Dirección Provincial de Asuntos Internos creada por Decreto N° 66/98 y de la Unidad Especial de Asuntos Internos de la Policía de la Provincia, creada mediante Decreto N° 1.359/97, con sus respectivos cargos presupuestarios, dotaciones de personal, créditos presupuestarios, bienes y recursos.

La Dirección Provincial de Asuntos Internos creada por Decreto N° 66/98 y la Unidad de Asuntos Internos de la Policía de la Provincia, creada mediante Decreto N° 1.359/97 son sustituidas por la Agencia de Control Policial.

ARTÍCULO 87.- Creación de Cargos. Ministerio de Seguridad. Créanse en el ámbito del Ministerio de Seguridad los siguientes cargos:

- a. Un Secretario de Control Policial, con rango, nivel y remuneración de Secretario;
- b. Un Inspector General, en la esfera de la Secretaría de Control Policial, con rango, nivel y remuneración equivalente a un Subsecretario;
- c. Dos miembros del Tribunal de Disciplina, en la esfera de la Secretaría de Control Policial, con rango, nivel y remuneración equivalente a un Subsecretario;
- d. Un Defensor Disciplinario, en la esfera de la Secretaría de Control Policial, con rango, nivel y remuneración equivalente a un Subsecretario;
- e. Tres Inspectores de Investigación Disciplinaria con rango, nivel y remuneración equivalente a un Director Provincial;
- f. Dos Inspectores de Prevención Institucional con rango, nivel y remuneración equivalente a un Director Provincial; y
- g. Tres Asesores Letrados de Defensa Disciplinaria con rango, nivel y remuneración equivalente a un Director Provincial.

ARTÍCULO 88.- Creación de Cargos. Personal. Facúltese al Gobernador, realizándose las adecuaciones presupuestarias correspondientes en el marco de la normativa vigente en la materia, para que, a propuesta del Ministro de Seguridad, cree los cargos de planta permanente a los efectos de dotar de personal, según sus necesidades funcionales, a la Secretaría de Control y los organismos que la componen.

ARTÍCULO 89.- Creación de Cargos. Sistema Policial Provincial. Créase, en el ámbito del sistema policial provincial, el cargo de Jefe de la Agencia de Control Policial, que es un funcionario policial, quién conduce la Agencia de Control Policial operativa, funcional y administrativamente, y tiene un nivel equivalente a los jefes de los otros servicios policiales del sistema policial provincial.

ARTÍCULO 90.- Suplemento. Créase un suplemento para el funcionario policial que integra el Tribunal de Disciplina por la ocupación de ese cargo, realizándose las adecuaciones presupuestarias pertinentes.

ARTÍCULO 91.- Organización de la Agencia de Control Policial. El Gobernador, a propuesta del Ministro de Seguridad, debe establecer la estructura orgánica y organización de la Agencia de Control Policial.

ARTÍCULO 92.- Derogación de normas. Deróguense las siguientes normas:

- a. El Artículo 30 Inciso b) de la Ley N° 7.395 del 28 de mayo de 1975;
- b. Los Artículos 23, 25, Inciso b), 26, 27, 28, 90 Inciso c) y el Capítulo 2° del Título II de la Ley N° 12.521 del 6 de abril de 2006;
- c. La Ley N° 12.238; y
- d. El Artículo 2° y Anexo II del Decreto N° 23/19.

ARTÍCULO 93.- Modificación de normas. Modifíquese el Artículo 77 de la Ley N° 12.521 del 6 de abril de 2006 para la integración de los jurados en caso de ascensos y concursos del personal de la Agencia de Control Policial, estableciéndose que en la conformación de los jurados el representante policial debe ser un integrante de la Agencia de Control Policial a propuesta del Jefe de la Agencia de Control Policial.

ARTÍCULO 94.- Interpretación normativa. Derógase en lo pertinente, toda norma que se oponga a la presente, y todo conflicto relativo a su interpretación deberá resolverse en beneficio de esta ley.

Los decretos, normas, reglamentos policiales y disposiciones generales reglamentarias continuarán en vigencia, provisoriamente, hasta el dictado de las nuevas reglamentaciones sólo en la medida en que sean compatibles y no resulten contradictorias con el régimen establecido en la presente ley.

ARTÍCULO 95.- Reglamentación. Plazo. El Poder Ejecutivo debe dictar la reglamentación de la presente ley dentro de los ciento ochenta días de su entrada en vigencia, a propuesta del Ministro de Seguridad.

La presente ley rige para los hechos ocurridos con posterioridad a su entrada en vigencia. Los procedimientos que se encuentren en curso se deben regir por la normativa vigente al momento de su iniciación.

ARTÍCULO 96.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.