



# SABER, arte y técnica

Minerva. Saber, arte y técnica

**AÑO VII • VOL. 1 • JUNIO - DICIEMBRE 2023**

ISSN en línea 2545-6245

ISSN impreso 2591-3840

# Sistemas disciplinarios policiales.

## ¿QUIÉN INVESTIGA, ACUSA Y SANCIONA a las y los policías en la República Argentina?

**RODRIGO H. LAGUIAN\***  
Universidad Nacional  
de Lomas de Zamora (UNLZ),  
Argentina  
[dr.laguian@gmail.com](mailto:dr.laguian@gmail.com)

RECIBIDO: 28 de abril de 2023

ACEPTADO: 9 de mayo de 2023

### Resumen

El presente trabajo pretende abordar un estudio y análisis jurídico del plexo normativo del régimen disciplinario de distintas policías de la República Argentina. Con este fin, se analizan aquellas normas dictadas con posterioridad al regreso de la democracia (1983), que produjeron reformas en los “Sistemas Disciplinarios” de las distintas fuerzas de seguridad o policiales. En ese marco, se describe el procedimiento administrativo sumarial que se aplica en esas instituciones policiales que tuvieron reformas en materia disciplinaria. Asimismo, se efectúa un estudio de las diferentes legislaciones que crearon los distintos órganos estatales que implementan el “Régimen Disciplinario Policial” –centrándonos principalmente en los órganos disciplinarios civiles o externos–. Finalmente, se realiza un examen del marco normativo que establecen las funciones de dichos órganos, señalando sus características principales, composición, dependencia orgánico/funcional y qué autoridades (civiles o policiales) poseen facultades disciplinarias para investigar, acusar y sancionar a las/os miembros de la Policía. Asimismo, en el entendimiento que estos procesos reformistas produjeron un “Sistema Disciplinario Policial” propio hacia el interior de estas policías (que tuvieron reformas en esta materia, y que hoy se encuentran vigentes).

Ensayaremos una definición de dicho término diferenciándolo del “Régimen Disciplinario Policial”, a fin de ilustrar y otorgar una mejor comprensión del tema bajo análisis.

**Palabras clave** sumarios administrativos; asuntos internos; policías; régimen disciplinario; derecho administrativo sancionador; control externo

### **Police Disciplinary Systems. Who Investigates, Accuses and Sanctions the Police in the Argentine Republic?**

**Abstract** The present work intends to address a study and legal analysis of the normative plexus of the disciplinary regime of different police forces of the Argentine Republic. To this end, those regulations issued after the return of democracy (1983) that produced reforms in the “Disciplinary Systems” of the different security or police forces are analyzed. Within this framework, the summary administrative procedure that is applied in those police institutions that had reforms in disciplinary matters is described. Likewise, a study is made of the different legislations that created the different state bodies that implement the “Police Disciplinary Regime” –focusing mainly on civil or external disciplinary bodies–. Finally, an examination of the normative framework that establishes the functions of said bodies is carried out, indicating their main characteristics, composition, organic/functional dependency and which authorities (civil or police) have disciplinary powers to investigate, accuse and sanction the members from the police. Likewise, and in the understanding that these reformist processes produced a “Police Disciplinary System” specific to the interior of these Police Forces (which had reforms in this matter, and which are currently in force), we will try defining said term differentiating it from the “Regime Disciplinary Police”, in order to illustrate and give a better understanding of the subject under analysis.

**Keywords** administrative proceedings; internal affairs; police; disciplinary regime; sanctioning administrative law; external control

**1. Introducción** Si se preguntara a cualquier ciudadano que se encontrase transitando por la vía pública quién investiga, acusa y sanciona a las y los policías en la República Argentina, principalmente nos respondería que: o bien no sabe o que la propia policía es quien sanciona a sus efectivos policiales. Asimismo, si realizáramos ese interrogante en el ámbito de la administración pública, o incluso de algunos dirigentes o funcionarios políticos, (que nada tuviera que ver con temas de seguridad o policías, y que su función o tarea estuvieren relacionadas con otros temas como medio ambiente, turismo, cultura, u otros) probablemente recibiríamos las mismas respuestas.

Si bien es cierto que en la mayoría de casos es la propia institución quien investiga, acusa y sanciona a sus numerarios policiales, debemos señalar que ello no es así en la totalidad de las instituciones policiales de la República Argentina. Esto se debe a que numerosas fuerzas de seguridad con posterioridad al regreso de la democracia en 1983 han tenido reformas tanto en sus estructuras orgánicas como en la formación del personal y, además, en su régimen disciplinario, lo que ha permitido que civiles (funcionarios y empleados de la administración pública) tengan competencia para llevar adelante tareas de investigación y sanción de los miembros policiales.

Asimismo, teniendo en cuenta que numerosas instituciones policiales no han tenido reformas y sus legislaciones fueron dictadas bajo gobiernos de facto (en ellas es la misma policía la que

sanciona a sus efectivos), el presente trabajo pretende realizar un estudio de aquellas normas dictadas con posterioridad al regreso de la democracia, que produjeron reformas en los Sistemas Disciplinarios de las distintas fuerzas de seguridad o policiales.

En ese contexto abordaremos un análisis del procedimiento sumarial en esas instituciones que fueron reformadas en materia disciplinaria (ya sea que esas reformas quedaron inconclusas o fueron implementadas) para luego poder examinar con mayor detalle aquellos órganos civiles o externos de control en lo disciplinario policial.

## 2. Breves nociones respecto a la organización estatal de la seguridad en la República Argentina

Previo a adentrarnos en el análisis del tópico central, resulta necesario señalar cómo se organizan las fuerzas de seguridad / instituciones policiales en la República Argentina. La Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2021), explica que

en el sistema federal de gobierno argentino, las provincias no han delegado a la Nación su competencia en materia de seguridad interior, por lo que cada una de ellas creó sus propias instituciones, las que actúan en forma concurrente con las federales, cada una en el ámbito de su propia competencia (21).

En base a ello, cabe efectuar una primera diferenciación en cuanto a la territorialidad, señalándose a cuatro instituciones que poseen competencia en el territorio nacional: Gendarmería Nacional Argentina (GNA), Prefectura Naval Argentina (PNA), Policía Federal Argentina (PFA) y Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA), las que cumplimentan sus funciones a través de diferentes Agrupamientos/Escuadrones/Delegaciones/Unidades en distintos puntos del país.

En un segundo grado, y con una extensión territorial más acotada, se encuentran las policías provinciales, tales como de la Provincia de Buenos Aires, de Córdoba, de Tucumán, etc. Señalándose además en la misma línea, a la Policía de la Ciudad (con jurisdicción en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

## 3. El personal policial como empleado público y su estabilidad. Definiciones

Muchas veces hemos escuchado la frase “la estabilidad del empleo público”, la cual obedece a un principio consagrado en el art. 14bis de nuestra Constitución Nacional. Conforme este principio, el personal policial –al ser empleado público– posee estabilidad en su empleo, la cual se pierde por renuncia o por la baja de la institución. En el marco de dicha estabilidad, el personal –mientras continúe en la institución– cumple diferentes tareas, puede ascender de jerarquía con el pasar de los años y la aprobación de las capacitaciones pertinentes, lo cual permite hablar de la “carrera policial”.

Ahora bien, a lo largo de una “carrera policial”, si se cometieran determinadas conductas –ya sea por acción u omisión en sus funciones–, puede ser pasible de diferentes sanciones. Para poder aplicar alguna de estas sanciones, en la mayoría de casos,<sup>1</sup> se requiere la previa instrucción de un “sumario administrativo”. Por esto, entendemos a aquellas actuaciones administrativas tendientes a investigar un hecho denunciado (el cual fue presuntamente cometido por un empleado estatal), en donde se reúnen las pruebas a fin de poder determinar el hecho e individualizar a sus responsables, recolectando las constancias probatorias

1. Cabe señalar que para algunas sanciones se aplica sanción directa y no se requiere la instrucción de sumario administrativo, lo cual se detallará en títulos siguientes.

pertinentes para luego efectuar una acusación al sumariado, a quien se le recibirá declaración y, posteriormente, se solicitará una sanción o su absolución/sobreseimiento. Debe señalarse que la finalidad de los sumarios administrativos no es sancionar al personal, sino corregir las conductas de los empleados públicos a fin de lograr un eficaz y eficiente funcionamiento de la administración pública.

Todo este procedimiento sumarial varía en cada institución policial, y se encuentra regulado en el “Régimen Disciplinario Policial” de cada fuerza de seguridad. Este Régimen es propio de cada Policía, en donde se especifican (tipifican) las acciones u omisiones que pueden configurar una falta administrativa, se clasifican según la entidad y gravedad de la misma, se determinan las sanciones a aplicar en cada caso, se establecen además los atenuantes y agravantes, las medidas cautelares, y los recursos administrativos que se pueden interponer, así como también qué autoridad está facultada para investigar la conducta, efectuar la acusación pertinente, y sancionar al infractor. El Régimen Disciplinario Policial, como señala Drab (s.f.), “es una rama del derecho administrativo provincial que, como estirpe del Derecho Público, regula las relaciones del estado con sus administrados” (15).

Definido aquello que comprende el “Régimen Disciplinario Policial”, consideramos necesario efectuar una definición de lo que entendemos por “Sistemas Disciplinarios Policiales”. Respecto a estos últimos, podemos esbozar que componen tanto al Régimen Disciplinario Policial de cada fuerza de seguridad como los órganos con competencia para recibir denuncias, instruir sumarios administrativos, acusar y sancionar a personal policial. Asimismo, cómo es la composición de estos órganos, su dependencia orgánica, los requisitos para ser funcionario en los mismos, entre otros.

Ahora bien, dentro de cada institución policial existe una oficina que interviene en la instrucción de los sumarios administrativos del personal policial, y aplica el Régimen Disciplinario Policial propio de esa institución. Estas oficinas comúnmente se denominan “Asuntos Internos”.

Los departamentos de asuntos internos, es decir la policía de la policía, son instancias importantes de defensa contra la corrupción y el abuso policial. Son indicadores importantes del grado de voluntad de la autoridad policial para responsabilizar y sancionar a su personal por comportamientos negativos o incidentes de abuso. (Neild, 2019, 3)

Estas oficinas de “Asuntos Internos” actuarían como mecanismos de control de la propia institución, pudiendo encontrarse tanto dentro de la estructura orgánica de la policía, lo que podría denominarse “mecanismos/dispositivos de control interno”, como por fuera de ella, lo que podría denominarse “órganos disciplinarios civiles/democráticos o externos”.

#### **4. Mecanismos/ dispositivos de control interno en las fuerzas de seguridad o policiales**

Entendemos por controles internos a aquellos sistemas disciplinarios donde la misma institución es la que recibe las denuncias, las investiga o desestima, instruye los sumarios administrativos de su personal y donde los mismos numerarios policiales se encuentran facultados para acusar y sancionar a sus colegas/camaradas (según su jerarquía). En este tipo de sistemas, aquellas áreas que investigan las faltas disciplinarias (Asuntos Internos) se encuentran dentro de la misma institución, dependiendo ya sea directamente del Jefe o Subjefe de Policía (máximas autoridades de la institución) o de algún funcionario con alta jerarquía (Superintendente, según el caso).

Asimismo, incluimos dentro de esta misma categoría a aquellas oficinas con competencia en sumarios administrativos que, sin perjuicio de que dependan del Ministerio o Secretaría del ramo (Justicia/Seguridad), se encuentran dirigidas y/o compuestas –en su mayoría– por personal policial, ya sea en actividad o retirado.

En coincidencia con lo expresado por Fernández (2018), señalamos como mecanismos de controles internos

aquellos configurados dentro de la institución policial, como en los sistemas que no son estrictamente internos, pero que están “policializados o internalizados de hecho”, porque aunque el área de control puede no estar dentro de la policía, existe un gran número de sus integrantes que son policías y tienen dependencia administrativa de la institución policial que deben controlar. (14-15)

Cabe señalar que este tipo de controles internos se ve en la casi totalidad de las fuerzas de seguridad de nuestro país, muchas de las cuales se rigen por legislaciones dictadas durante gobiernos de facto. Pese a los años transcurridos, muchas de estas instituciones policiales no han tenido reformas en su estructura orgánica, formación del personal y mucho menos en su régimen disciplinario, prevaleciendo el sistema planteado en ese entonces.

## 5.1. EL CASO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

### 5.1.a. Estudio del órgano disciplinario civil

#### 5. Órganos civiles de control en lo disciplinario policial / Órganos civiles en lo disciplinario policial

Esta institución policial fue una de las primeras de la Argentina en transitar un proceso de reformas en materia disciplinaria policial, una de estas reformas fue la del 19 de diciembre de 1997, cuando el Poder Ejecutivo Provincial dispuso la Intervención Civil de la Policía de la Provincia de Buenos Aires. En ese contexto, el 15 de julio de 1998, la legislatura provincial sancionó la Ley 12.155 de “Organización de las Policías de la Provincia de Buenos Aires”, creándose a su vez el Ministerio de Justicia y Seguridad provincial. La referida ley creó la “Oficina de Control de la Corrupción y Abuso Funcional”, la cual dependía directamente del Ministro de Justicia y Seguridad, estando integrada por la “Auditoría de Asuntos Internos” y un “Tribunal de Ética”.

Con respecto a su composición, señalaba que el Auditor de Asuntos Internos debía poseer título de abogado, era designado por el Ministro de Justicia y Seguridad, de quien dependía directamente; el Tribunal estaba compuesto por dos oficiales superiores con más de diez años de retiro del servicio activo y un miembro de reconocida trayectoria judicial o profesional en el ámbito de la Provincia, con título universitario. A través de esta Reforma Policial, como señala Gorgal (2015), “se creó una nueva estructura de Asuntos Internos, íntegramente a cargo de civiles (la mayoría abogados), basado en un mecanismo acusatorio de investigación, procesamiento y sanción de conductas irregulares” (29).

Posteriormente, el 27 de mayo de 2004, la legislatura provincial sancionó la Ley 13.204, que modificó y derogó parcialmente a la antedicha Ley 12.155. En lo que refiere al tema disciplinario, se modificó el art. 41, disolviendo tanto la “Oficina de Control de la Corrupción y Abuso Funcional” como el “Tribunal de Ética”, quedando sólo en pie la Auditoría, la cual pasa a ser renombrada

por “Auditoría General de Asuntos Internos” (AGAI). Según Gorgal (2015), “el sistema de Asuntos Internos se mantuvo formalmente, pero disminuido en el terreno. En consecuencia, no hubo una actitud sistémica de acusar a policías por corrupción o brutalidad en esos años” (31).

Tiempo después hubo otra reforma, en efecto, el 31 de mayo de 2006 la legislatura sancionó la “Ley de Unificación de las normas de organización de las Policías de la Provincia de Buenos Aires” (Nº 13.482). Esta ley, en el Libro VI, titulado “Lucha contra la Corrupción, Abuso Funcional y Violaciones a los Derechos Humanos en el Ejercicio de la Función Policial”, regula lo referido a la Auditoría General Asuntos Internos (arts. 193 a 201). Allí establece las funciones, la obligación del personal policial de evacuar informes; expresando que no podrán formar parte de la AGAI quienes se encuentren registrados en violaciones a Derechos Humanos (DD.HH); y determinando que su composición será de personal civil y excepcionalmente personal de las policías de la provincia por su capacitación específica.

Con posterioridad deviene otra reforma policial, la del 8 de abril de 2009, a través de la sanción de la Ley Nº 13.982, allí se regula el Régimen Disciplinario, en sus arts. 53 a 56. En ese marco se dicta el Decreto Nº 1050 del 3 de julio de 2009 (el actualmente vigente); y a través de los Decretos Nº 52 del 30 de enero de 2020, Nº 275 del 13 de mayo de 2021, y Nº 2369 del 29 de diciembre de 2022, se aprueba la estructura de la AGAI. En la actualidad, la “Auditoría General de Asuntos Internos” se encuentra dirigida por un funcionario civil con rango de Subsecretario y compuesta por diferentes Direcciones y “Auditores Sumariales” con rango de Director Provincial.

### **5.1.b. Análisis del plexo normativo y del procedimiento administrativo sumarial**

Lo aquí analizado se encuentra regulado en la citada Ley Nº 13.982 y su decreto reglamentario (1050/09). El Régimen Disciplinario de esta institución resulta aplicable al personal uniformado de las policías de la provincia de Buenos Aires. Dicha norma define los atenuantes y agravantes de las faltas disciplinarias; determina que en caso de concurso de faltas será de aplicación la más gravosa; indica los casos en que puede existir reincidencia por faltas disciplinarias anteriores; establece los casos en los que se extingue la acción disciplinaria, a partir de cuándo corre la prescripción y en qué circunstancias se interrumpe; fija la independencia del sumario con la causa penal; establece un procedimiento especial en caso de accidentes.

En lo referido a las faltas, estas se encuentran clasificadas en: a) “faltas simples”, b) “faltas leves”, c) “faltas graves”, d) “faltas graves con competencia originaria de la AGAI”.

Con respecto a las sanciones prevé las siguientes: a) “Apercibimiento”: la cual consiste en una sanción directa de llamado de atención que se documenta por escrito y se registra en el legajo del infractor; b) “Suspensión sin goce de haberes”: consistente en la privación temporal de los derechos correspondientes a su grado, sin goce de sueldo y sin prestación de tareas; no se pierde el estado policial, sigue sujeto a obligaciones; no podrá exceder de 60 días y el período de sanción no se computa para el ascenso; c) “Cesantía”: importa la separación definitiva del personal, pérdida del empleo y derechos inherentes al mismo; d) “Exoneración”: importa la separación definitiva del personal, pérdida del empleo y derechos inherentes al mismo, se aplica a personal retirado”.

Dicho ordenamiento jurídico establece dos tipos de actuaciones: las “Actuaciones Sumariales”, llevadas a cabo por personal policial en casos de faltas graves, y las “Investigaciones Sumariales Administrativas”, instruidas por la AGAI. Ambas se inician por denuncia (pudiendo el denunciante solicitar ante la AGAI la reserva de identidad), en ambas las diligencias probatorias se harán constar por escrito, en donde registrará la libertad probatoria. A su vez, prevé que los plazos se contarán en días hábiles administrativos, debiendo ser resueltas las Actuaciones Sumariales en el plazo de sesenta días, prorrogables por otros treinta días; y las Investigaciones Sumariales Administrativas (AGAI) en el plazo de noventa días, computados desde que se ordena la instrucción y prorrogables por igual plazo.

En lo referido al procedimiento sumarial se observa que la “Actuación Sumarial” será instruida por el titular de la dependencia del infractor o en su defecto por un personal policial con grado superior del infractor, no menor a jerarquía de “Inspector”, quien actuará secundado por un “Secretario”, el cual deberá informar del inicio de las actuaciones a la AGAI. Cuando hubiere sospechas suficientes de la comisión de una falta grave, el Instructor Policial dictará “Auto de Imputación” y citará al sumariado, entonces le hará conocer la norma infringida, los elementos probatorios en su contra, los derechos que le asisten.

El sumariado tendrá cinco días para presentar su descargo por escrito o por comparendo, pudiendo ofrecer las pruebas que considere pertinentes; el Instructor podrá rechazar mediante decisión fundada (que será inapelable) la que considere superflua o sobreabundante. En lo referido a la defensa, podrá designar como defensor a un personal policial con grado mínimo de Oficial Inspector o de grado inferior al del Instructor, o asumir la defensa propia. Concluidas las pruebas, el Instructor Policial elevará las actuaciones al Comisario General de la Policía donde se desempeñe el infractor aconsejando la sanción del imputado o el archivo del sumario.

En cambio la “Investigación Sumarial Administrativa” estará a cargo de un “Auditor Sumarial” perteneciente a la AGAI, el cual contará con un cuerpo de “Inspectores” y ordenará la totalidad de las medidas probatorias y diligencias pertinentes. Estas investigaciones revistarán carácter de secreto hasta el dictado del “Auto de Imputación” o, en su defecto, cuando las circunstancias lo ameriten el “Auditor General de Asuntos Internos” a solicitud del “Auditor Sumarial” podrá dictar su secreto por diez días hábiles prorrogables por única vez. Cuando hubiere prueba suficiente respecto de la responsabilidad administrativa de algún personal policial, el “Auditor Sumarial” dictará “Auto de Imputación” y citará al sumariado con cinco días de antelación, donde le hará conocer la norma infringida, los elementos probatorios en su contra, los derechos que le asisten; si el sumariado no compareciere, las actuaciones proseguirán y su presentación posterior no retrotraerá el trámite. Respecto de la defensa, el sumariado será informado que podrá ser asistido por un abogado de la matrícula elegido libremente y a su entera costa, por un abogado de la institución policial o asumir su propia defensa; si no hiciera uso de este derecho y la falta versare sobre hechos del servicio, se le asignará defensor de oficio de la Asesoría letrada.

Dentro del plazo de cinco días de la audiencia indagatoria administrativa, a la defensa se le concederá vista de las actuaciones por el término de cinco días, los cuales podrán ser prorrogables por única vez por igual período; vencido dicho plazo la defensa deberá presentar sus alegatos, asimismo podrá ofrecer pruebas, las cuales podrán ser desestimadas por la instrucción por decisión fundada por considerarlas dilatorias, superfluas o sobreabundantes; en caso de ser admitida la prueba, la defensa tendrá treinta días improrrogables para su sustanciación.

Concluidas y producidas las pruebas, el Auditor Sumarial elevará las actuaciones al “Auditor General de Asuntos Internos” aconsejando: a) el sobreseimiento definitivo del sumariado, b) el sobreseimiento provisorio del sumariado, c) el archivo del sumario, d) la declaración de incompetencia, debiendo remitir a la Superintendencia de la Policía de la provincia de Buenos Aires que correspondiere, e) la aplicación de sanción. En el caso de aconsejar sanción el Auditor Sumarial, dará traslado a la defensa por el término de cinco días, para el examen final de las actuaciones. En el caso de consejo de sanción expulsiva, el sumario será elevado al Asesor General de Gobierno de la Provincia. El personal que hubiere sido sancionado puede interponer recursos administrativos: a) “de Reconsideración” contra sanción de apercibimiento y suspensión de empleo; b) “de Reconsideración” o “de Apelación” contra sanciones de cesantía o exoneración.

Además de ello, es dable mencionar que se encuentra previsto el “Procedimiento Abreviado”, donde el sumariado en caso de falta grave o de competencia originaria de la AGAI, podrá acogerse al mismo, en donde luego de reconocer la infracción y su participación en los hechos, arribará a un acuerdo con la instrucción respecto a la sanción a aplicar; deberá ser solicitado antes de que sean elevadas las actuaciones al Comisario General o Auditor General de Asuntos Internos, según corresponda.

En el Gráfico N° 1 puede observarse cómo funciona el sistema disciplinario policial en la Provincia de Buenos Aires.

TIPO DE FALTA	SANCIÓN	AUTORIDAD INVESTIGADORA Y ACUSADORA	AUTORIDAD SANCIONADORA
Simple <sup>2</sup>	Apercibimiento	Personal Policial en grado superior del infractor	Personal Policial en grado superior del infractor
Leves <sup>3</sup>	Apercibimiento o suspensión de empleo de diez días	Personal Policial en grado superior del infractor	Personal Policial en grado superior del infractor
Graves	Suspensión de empleo de hasta cuarenta y cinco días	Personal Policial en grado superior del infractor (jerarquía mayor a Inspector)	Comisario General a cargo de la Policía donde pertenece el infractor
Graves de competencia originaria de la AGAI	Suspensión de empleo de hasta sesenta días	Auditor Sumarial	Auditor General de Asuntos Internos
Graves de competencia originaria de la AGAI	Cesantía o Exoneración	Auditor Sumarial	Auditor General de Asuntos Internos

2. No hay sumario administrativo previo, es decir, hay sanción directa.

3. No hay sumario administrativo previo, es decir, hay sanción directa.

**Gráfico N° 1. Provincia de Buenos Aires. Fuente: Elaboración propia.**

## 5.2. EL CASO DE LA PROVINCIA DE MENDOZA

### 5.2.a. Estudio del órgano disciplinario civil

A través de la Ley Nº 6721 del 13 de octubre de 1999 se sientan las bases jurídicas, políticas e institucionales del sistema provincial de seguridad pública de la provincia de Mendoza, disponiendo el “Sistema Provincial de Seguridad Pública”. Asimismo dicha norma crea la “Inspección General de Seguridad” (IGS), que a través de la Ley Nº 7813 del 13 de noviembre de 2007 adquirió carácter de ente descentralizado, bajo la órbita del Ministerio de Justicia y Seguridad de la provincia.

La IGS está encabezada por un Directorio, cuya composición originaria (Ley Nº 6721) fue modificada en diferentes oportunidades (Ley Nº 7813 y Nº 8864), pudiendo señalarse que actualmente está compuesto por tres miembros, uno de ellos designado por el Poder Ejecutivo y los otros dos propuestos por los partidos políticos con mayor representación parlamentaria de Senadores y Diputados en su conjunto; los mismos deberán poseer título de abogado, ser mayores a treinta años de edad y no haber pertenecido a alguna policía o servicio penitenciario nacional o provincial. Este Directorio sesionará al menos dos veces por semana, pudiendo sesionar en forma extraordinaria a pedido del Presidente del Directorio o de cualquiera de los vocales miembros. Se señala que la IGS está compuesta por personal civil y pueden formar parte de la misma personal policial y/o penitenciario que fuere transferido por el Poder Ejecutivo Provincial con el consentimiento de la IGS, pasando a depender orgánica y funcionalmente de la misma.

La Ley Nº 6721 a su vez crea a la “Junta de Disciplina” que actuará bajo la dependencia funcional del Ministerio de Justicia y Seguridad, estará compuesta por tres miembros designados por el Ministro, que representará al aludido Ministerio, al Subsecretario del área, y a las seis policías provinciales<sup>4</sup> o del servicio penitenciario en forma alternada según el personal sumariado, recayendo en personal superior con antigüedad mayor a quince años.

El Decreto Nº 2919 del 28 de diciembre de 1999 regula el funcionamiento de dicha Junta, estableciendo que será presidida por el representante del Ministerio de Justicia y Seguridad; que sesionará cuanto menos tres veces por semana; que los votos de los miembros serán en forma afirmativa o negativa, no pudiendo abstenerse de votar; que dicha Junta será asistida por un Secretario; y que los representantes del Ministerio y de las Subsecretarías de Justicia y Seguridad deberán ser personal civil con formación en Derecho y Recursos Humanos; en tanto los representantes de las seis policías provinciales y del Servicio Penitenciario deberán ser personal policial con quince años de antigüedad y conocimiento en Derecho.

### 5.2.b. Análisis del plexo normativo y del procedimiento administrativo sumarial

Lo aquí analizado se encuentra regulado en la Ley Nº 6721 y Nº 6722 del 13 de octubre de 1999, y tuvo modificaciones por Ley Nº 7769, del 4 de septiembre de 2007, y Ley Nº 8848, del 30 de marzo de 2016; y fue regulado además en sus Decretos Reglamentarios Nº 2919 y Nº 2920 del 28 de diciembre de 1999.

4. Es dable señalar que en esta provincia, existen seis policías con diferentes funciones y competencias.

El Régimen Disciplinario de esta institución policial resulta aplicable al personal en ejercicio de sus funciones o fuera de ellas, por faltas cometidas dentro y fuera de la Provincia. El mismo adopta el principio *non bis in ídem*; define los atenuantes y agravantes de la falta disciplinaria; dispone que en caso de acumulación de faltas se aplicará la más grave; y prevé los casos en los que opera la prescripción y la extinción de la acción disciplinaria. A su vez dispone la independencia del sumario con la causa criminal, y que el sobreseimiento en sede judicial no impedirá que el sumariado puede ser sancionado en sede administrativa; asimismo, refiere que no podrá dictarse el sobreseimiento del sumariado hasta tanto el juez no se expida en ese sentido (es decir, mientras se encuentre en trámite la causa penal no se puede sobreseer en el sumario).

En lo referido a faltas disciplinarias, no se observa ninguna clasificación. En cuanto a las sanciones, podrán ser: a) “Apercibimiento”: consiste en una advertencia escrita; b) “Recarga horaria”: puede ser de cuatro horas continuas luego de culminado su servicio sin derecho a remuneración alguna por las mismas; c) “Suspensión”: puede ser de hasta sesenta días, sin derecho a percibir remuneración por el período de sanción; d) “Cesantía”: consiste en la separación definitiva del personal y la pérdida del estado policial; e) “Exoneración”: consiste en la separación definitiva del personal y la pérdida del estado policial.

En cuanto al procedimiento sumarial se señala que se iniciará por resolución de la IGS, designando al “Sumariante”, quien deberá iniciar la instrucción dentro de las veinticuatro horas de su notificación en tal función. El Sumariante será asistido por un Secretario de actuaciones, y las diligencias deberán realizarse en días y horarios hábiles, pudiendo habilitarse horas inhábiles en caso de ser necesario. El Sumario Administrativo será secreto durante los primeros quince días a fin de reunir pruebas y que luego de ese plazo se citará al sumariado para que prestare declaración, en donde se le notificarán los derechos que le asisten, el hecho que se le imputa, las pruebas en su contra. En cuanto a la defensa letrada, el procedimiento dispone que el sumariado podrá ser defendido por un letrado de la matrícula o por un Oficial retirado de las Policías de la Provincia. Luego de la audiencia de declaración, se correrá vista por cinco días al sumariado para que ofrezca pruebas; durante los quince días subsiguientes el Sumariante practicará las diligencias propuestas por el sumariado, pudiendo denegar pruebas en forma fundada cuando las considerare improcedentes. Cabe mencionar que todos estos plazos podrán ser ampliados por la IGS a pedido del Sumariante, cuando fuere necesario.

Prosiguiendo con el trámite sumarial, se señala que concluidas las pruebas, el Sumariante clausurará el sumario y elevará las actuaciones a la IGS acompañado por el informe donde detallará el hecho, las pruebas, la calificación legal; si la IGS no considerase necesario solicitar nuevas pruebas, dará vista por cinco días al sumariado a fin de que presente su alegato. Incorporado el alegato de la defensa o vencido el plazo sin que lo hubiere presentado, la IGS remitirá el Sumario Administrativo a la Junta de Disciplina. Recibidas las actuaciones sumariales por la referida Junta, resolverá dentro de los diez días. El personal sancionado podrá interponer recursos administrativos (Reconsideración y Apelación), los cuales no tendrán efectos suspensivos.

A su vez, es dable mencionar que se prevén casos de Solución del Conflicto donde se puede ordenar la “Suspensión del Sumario a Prueba” o “Sumario Abreviado Inicial”.

En el Gráfico N° 2 puede observarse cómo funciona el sistema disciplinario policial en esta provincia.

TIPO DE FALTA	SANCIÓN	AUTORIDAD INVESTIGADORA Y ACUSADORA	AUTORIDAD SANCIONADORA
No tienen clasificación	Apercibimiento o Recarga horaria <sup>5</sup>	Oficiales Jefes u Oficiales Subalternos en grado superior del infractor	Oficiales Jefes u Oficiales Subalternos en grado superior del infractor
No tienen clasificación	Suspensión de uno a once días <sup>6</sup>	Oficiales Jefes u Oficiales Subalternos en grado superior del infractor	Oficiales Jefes en grado superior del infractor
No tienen clasificación	Suspensión de doce a veinte días <sup>7</sup>	Oficiales Jefes u Oficiales Subalternos en grado superior del infractor	Comisarios en grado superior del infractor
No tienen clasificación	Suspensión de veintiún a treinta y cinco días	Inspección General de Seguridad	Honorable Junta de Disciplina
No tienen clasificación	Suspensión de treinta y seis a sesenta días	Inspección General de Seguridad	Honorable Junta de Disciplina
No tienen clasificación	Cesantía o Exoneración	Inspección General de Seguridad	Ministro de Seguridad (previo Dictamen de la Junta de Disciplina)

**Gráfico N° 2. Provincia de Mendoza. Fuente: Elaboración propia.**

### 5.3. El caso de la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA)

#### 5.3.a. Estudio del órgano disciplinario civil

5. No hay sumario administrativo previo, es decir, hay sanción directa.

6. No hay sumario administrativo previo, es decir, hay sanción directa.

7. No hay sumario administrativo previo, es decir, hay sanción directa.

El Congreso Nacional, el 31 de mayo de 2006, sancionó la Ley N° 26.102 mediante la cual estableció las bases jurídicas, orgánicas y funcionales del Sistema de Seguridad Aeroportuaria, definiendo el ámbito de actuación y su finalidad (prevención, conjuración e investigación de delitos y faltas) el cual estará a cargo de la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA). Dicha norma en su Capítulo VIII (arts. 75 y ss.) crea a la Dirección de Control Policial de la Policía de

Seguridad Aeroportuaria, la cual funcionará en el ámbito de la Secretaría de Seguridad Interior (hoy Ministerio de Seguridad de la Nación) y estará compuesta por tres áreas, a saber: la Auditoría de Asuntos Internos, la Defensoría del Policía y el Tribunal de Disciplina Policial. En lo referido a la composición de las áreas, se señala que tanto la Dirección de Control Policial como la Auditoría de Asuntos Internos y la Defensoría del Policía estarán dirigidas cada una por un funcionario civil sin estado policial; a diferencia del Tribunal de Disciplina Policial que estará compuesto por dos miembros con título de abogado sin estado policial y por un tercer miembro perteneciente a la PSA con grado de Oficial Superior de Conducción (Comisionado Mayor o Comisionado General).

### 5.3.b. Análisis del plexo normativo y del procedimiento administrativo sumarial.

Lo aquí analizado se encuentra regulado tanto en la citada Ley N° 26.102, así como también en sus Decretos Reglamentarios N° 836 del 19 de mayo de 2008 y N° 1329 del 28 de septiembre de 2009. El Régimen Disciplinario de esta institución policial resulta aplicable al personal con estado policial, ya sea en actividad o retirado. El mismo adopta el principio *non bis in idem*; establece que se podrá suspender el trámite de retiro por proceso judicial o sumario administrativo; expone la independencia del sumario administrativo con la causa penal, expresando que, sin perjuicio de ello, no podrá ser declarado exento de responsabilidad en sede administrativa aquel personal que tuviere una causa criminal en trámite; dispone que podrá ordenarse la suspensión de las actuaciones administrativas si del sumario no surgieren pruebas y la causa penal estuviere en trámite; establece los diferentes atenuantes y agravantes de la falta disciplinaria; prevé en qué casos puede haber reiteración de faltas; dispone parámetros de graduación de las sanciones, así como las facultades disciplinarias para imponer sanciones; impone que el personal policial deberá informar a la Auditoría de Asuntos Internos los hechos sucedidos en su jurisdicción dentro de las veinticuatro horas; regula las situaciones en las que se extingue la acción disciplinaria, y cuando prescribe la misma, así como su interrupción; a su vez adopta el principio *in dubio pro reo*.

En cuanto a las faltas, son clasificadas en: a) leves, b) graves, c) muy graves; las cuales a su vez se encuentran clasificadas según el bien jurídico tutelado (la disciplina, la operatividad del servicio, la imagen pública o el prestigio de la institución, la ética y honestidad del personal, los principios básicos de actuación policial).

Acerca de las sanciones, se observa que las mismas podrán ser: a) "Apercibimiento": consiste en un llamado de atención; b) "Apercibimiento grave": consiste en un llamado de atención; c) "Suspensión de empleo": consiste en la privación temporal de las funciones sin goce de haberes por el período de sanción, no computando dicho período para la antigüedad; d) "Pérdida del uso del grado y del uniforme": solo aplicable para personal retirado; e) "Baja por Cesantía": consiste en la separación definitiva del personal, pierde derechos del personal, sin embargo mantiene el derecho al haber de retiro; f) "Baja por Exoneración": consiste en la separación definitiva del personal, pierde derechos del personal incluyendo el derecho al haber de retiro.

**8. El abandono de servicio quedará configurado luego de diez ausencias injustificadas continuas, y de haber sido intimado fehacientemente a presentar al servicio en el plazo de cinco días hábiles y no se reintegrare.**

Este cuerpo normativo prevé tres supuestos en donde no será necesaria la instrucción de un Sumario Administrativo, debiendo dictarse la Baja por Cesantía del personal involucrado en situaciones de: a) condena judicial firme a prisión o reclusión de cumplimiento efectivo; b) condena judicial firme que lo inhabilite para el desempeño de la función pública; c) abandono de servicio.<sup>8</sup>

En lo referido al procedimiento sumarial, se señala que tanto la Dirección de Control Policial (DCP) como sus diferentes áreas tendrán competencia para intervenir ante la comisión de faltas disciplinarias graves o muy graves por parte del personal policial de la PSA. A su vez dispone que las faltas disciplinarias leves no requerirán la instrucción de sumario administrativo previo (es decir, se aplica sanción directa) las que serán tramitadas y resueltas por el personal policial de la PSA, según su jerarquía.

En base a ello, la Auditoría de Asuntos Internos (AAI) iniciará una “Investigación Preparatoria” cuando tuviere conocimiento de hechos (ya sea de oficio, por noticias periodísticas, por denuncia de un particular, por denuncia de un numerario policial o de otra área del Estado) que presumiblemente pudieren constituir una falta disciplinaria grave o muy grave cometida por personal policial de la PSA, la cual será sustanciada por un “Inspector de Investigación” (Instructor Sumariante letrado), quien diligenciará y recolectará las pruebas pertinentes para la comprobación del hecho. En el caso de comprobarse, el Auditor de Asuntos Internos solicitará al titular de la Dirección de Control Policial la instrucción del sumario administrativo pertinente. Cabe señalar que tanto la investigación previa como el sumario administrativo llevados a cabo por la AAI serán secretos hasta tanto se culmine con la recolección de la prueba de cargo. En el marco de dicho sumario, la AAI investigará el hecho y reunirá las pruebas pertinentes a fin de individualizar a los responsables si los hubiere, previéndose expresamente que se encuentra facultada para producir prueba pericial, recibir declaraciones testimoniales, solicitar informes tanto a áreas del Estado como a empresas privadas y realizar “Inspecciones Oculares”, entre otras. En el caso de que el hecho constituya un delito, lo informará a la autoridad judicial pertinente.

Asimismo, concluidas las diligencias probatorias, el Auditor dictará el “Auto de Imputación” correspondiente en donde describirá la conducta y la falta endilgada, en dicha oportunidad citará al sumariado a fin de recibirle declaración; esta audiencia deberá ser notificada con diez días de antelación y en esa ocasión se le pondrá en su conocimiento el o los hechos que se le imputan, las pruebas obrantes en su contra y los derechos que le asisten. En lo referido a la defensa, se observa que el sumariado podrá optar por ser asistido por un letrado de su confianza y, en caso de no ejercer esa opción, será asistido por un letrado de la Defensoría del Policía, debiendo sí o sí contar con asistencia letrada a partir de dicho momento procesal. Luego, el sumariado y su defensa ofrecerán las pruebas que estimaren pertinentes, las cuales estarán a su cargo, y las que podrán ser denegadas por la AAI en caso de no resultar conducente a la investigación. A su vez, prevé que si el sumariado no se presenta a la audiencia de declaración, será declarado rebelde, continuando el proceso sin su presencia. Culminada la producción de prueba de la defensa, el Auditor de Asuntos Internos remitirá el sumario administrativo al Tribunal de Disciplina Policial (TDP) describiendo los hechos, las pruebas y solicitando sanción o absolución del sumariado, según el caso.

Recibidas las actuaciones por el referido Tribunal, este pondrá las actuaciones a disposición de las partes por diez días para realizar la “Instrucción Suplementaria” en base a diligencias probatorias que hubieren quedado pendientes; concluida dicha Instrucción el TDP fijará Audiencia de Debate, citando al sumariado, a su letrado defensor y al Auditor de Asuntos Internos en una audiencia única. En dicho debate, el TDP pondrá en conocimiento del sumariado los hechos que se le imputan y le recibirá declaración en forma oral, en donde los presentes podrán realizarle preguntas; posteriormente declararán los testigos ofrecidos tanto por la AAI como por la defensa; y finalizado ello, el Auditor realizará su alegato en forma oral sosteniendo la acusación efectuada oportunamente o modificándola, según el caso; asimismo, el letrado defensor efectuará su alegato de defensa en forma oral, culminando allí el Debate. Dentro de los diez del Debate el Tribunal

emitirá resolución, ya sea sancionando o sobreseyendo al sumariado. El personal sancionado contará con la posibilidad de interponer recursos administrativos de Reconsideración (el cual lleva implícito el Recurso de Apelación) y Apelación.

En el Gráfico N° 3, se puede observar cómo funciona el sistema disciplinario policial en esta institución policial.

TIPO DE FALTA	SANCIÓN	AUTORIDAD INVESTIGADORA Y ACUSADORA	AUTORIDAD SANCIONADORA
Falta Leve <sup>9</sup>	Apercibimiento, Apercibimiento Grave o Suspensión de empleo de uno a diez días	Jefe Policial de la Dependencia	Jefe Policial de la Dependencia (con grado de Oficial Jefe, Subinspector, Inspector, Comisionado Mayor, Comisionado General)
Falta Grave	Suspensión de empleo de diez a treinta días	Auditoría de Asuntos Internos	Tribunal de Disciplina Policial
Falta Muy Grave	Suspensión de empleo de treinta a sesenta días	Auditoría de Asuntos Internos	Tribunal de Disciplina Policial
Falta Muy Grave	Baja por Cesantía	Auditoría de Asuntos Internos	Secretario/a de Seguridad por consejo de Tribunal de Disciplina Policial
Falta Muy Grave	Baja por Exoneración	Auditoría de Asuntos Internos	Ministro/a de Seguridad por consejo de Tribunal de Disciplina Policial

*Gráfico N° 3. Policía de Seguridad Aeroportuaria. Fuente: Elaboración propia.*

## 5.4. EL CASO DE LA POLICÍA DE LA CIUDAD (DE BUENOS AIRES)

### 5.4.a. Estudio del órgano disciplinario civil

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) según la Ley Nacional N° 24.588 del 8 de noviembre de 1995 no podía crear organismos de seguridad sin autorización del Congreso Nacional (art. 7 versión original), sin embargo esto fue modificado por Ley Nacional N° 26.288 del 22 de agosto de 2007. A raíz de ello, la legislatura porteña el 28 de octubre de 2008 sancionó la Ley N° 2894 de "Seguridad Pública", que crea la Policía Metropolitana, y por el art. 54 crea la "Auditoría

**9.** No hay sumario administrativo previo, es decir hay sanción directa.

Externa Policial”, dependiendo directamente del Ministerio de Justicia y Seguridad, la que tenía como funciones realizar las investigaciones administrativas, instruir los sumarios administrativos del personal policial y proponer al Ministro las sanciones a aplicar.

Posteriormente, la legislatura el 17 de noviembre de 2016 sancionó la ley N° 5688<sup>10</sup> que sienta las bases jurídicas e institucionales del Sistema Integral de Seguridad Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. A través del art. 34 se crea la “Oficina de Transparencia y Control Externo” (OTCE) como organismo desconcertado del Ministerio de Justicia y Seguridad. Además, el personal de la Policía de la Ciudad, tenga o no estado policial y aun estando retirado, se encuentra sujeto al control de esta Oficina. La misma estará compuesta por personal que ingresa por concurso público de oposición y antecedentes, no pudiendo formar parte personal de la Policía de la Ciudad. En su cláusula transitoria segunda dispone que la Oficina de Transparencia y Control Externo es la continuadora de la Auditoría Externa Policial.

Mediante Decreto N° 173 del 31 de mayo de 2018 se aprobó la estructura orgánica del Ministerio de Justicia y Seguridad, así como la estructura de la Oficina de Transparencia y Control Externo, que tiene nivel de Subsecretaría y está compuesta por tres áreas con rango de Gerencia Operativa, a saber: Investigaciones Administrativas, Control Institucional, Control Ciudadano.

#### **5.4.b. Análisis del plexo normativo y del procedimiento administrativo sumarial**

Lo aquí analizado se encuentra regulado en la citada Ley N° 5688 (art. 191 y ss.) y en su Decreto reglamentario (N° 53) del 20 de enero de 2017. El Régimen Disciplinario de esta institución policial resulta aplicable al personal con o sin estado policial y al personal retirado por hechos realizados cuando estuviere en actividad o fuera convocado al servicio.

Este Régimen prevé que en caso de acumulación de faltas se aplicará la más grave, y que en caso de ser ambas de la misma especie, se aplicará como máximo la suma aritmética de las sanciones máximas para ese tipo de falta; que la sanción no podrá aplicarse mientras el personal se encuentra haciendo uso de licencia con goce de haberes, postergándose su aplicación hasta que esta culmine; que si del sumario surgieren indicios de un presunto ilícito, el Instructor Sumarial lo informa y el titular de la OTCE pone en conocimiento de ello al Ministro de Justicia y Seguridad para la intervención de la Procuración General de la Ciudad; que fija la independencia del sumario con la causa penal, y que si del sumario no surgieren elementos y la causa penal estuviere pendiente, podrá dictarse la suspensión de la investigación administrativa; que define los diferentes atenuantes y agravantes de la falta y los casos en que hay reincidencia de faltas; y que prevé los casos y plazos en los que opera la prescripción de la acción.

En lo referido a las faltas disciplinarias, se clasifican en: a) leves; b) moderadas; c) graves. Para las faltas leves y moderadas interviene la Dirección Autónoma de Control del Desempeño Profesional –DACDP– (la cual depende de la Jefatura de Policía) y para las faltas graves la Oficina de Transparencia y Control Externo –OTCE– (la cual depende del Ministerio de Justicia y Seguridad). La normativa bajo análisis faculta al Jefe de Policía y al Secretario de Seguridad a contemplar una conducta como falta leve o moderada que no estuviere prevista; así como faculta al Secretario de Seguridad a contemplar una conducta como falta leve, moderada o grave que no estuviere prevista.

**10. Mediante art. 41 se crea la Defensoría del Personal de la Policía de la Ciudad como órgano desconcertado del Ministerio de Justicia y Seguridad, el cual tiene como funciones –entre otras– la defensa, promoción y protección de los derechos del personal de la Policía bajo análisis, garantizar el debido proceso legal, proponer mecanismos de salvaguarda del personal.**

En algunas situaciones no será necesaria la previa instrucción de sumario administrativo, a saber: cuando hubiere condena penal firme por delito doloso, en caso de abandono de servicio<sup>11</sup> o en caso de ausencias injustificadas.<sup>12</sup>

Acerca de las sanciones a aplicar, podrán ser: a) “Apercibimiento escrito”; b) “Suspensión de empleo”: consiste en la privación temporal de las funciones y la pérdida proporcional de la retribución, no computándose el período de sanción a los fines del retiro; c) “Cesantía”: implica la separación del infractor de la institución y la pérdida de los derechos (no pierde el derecho al haber de retiro) y la inhabilitación para reingresar a la institución); d) “Exoneración”: implica la separación del infractor de la institución y la pérdida de los derechos, entre ellos, el haber de retiro y la inhabilitación para reingresar a la institución.

Igualmente prevé dos institutos discrecionales/facultativos de aplicación con posterioridad a una sanción, uno de ellos es la “remisión”, la que se define como el perdón del inculpado, eximiéndolo de responsabilidad; y el segundo instituto es la “conmutación”, que conlleva a aplicar una sanción más benigna. En el caso de aplicarse alguna de ellas, se señala que afectan al cumplimiento de la sanción, pero no la extinguen, es decir, subsiste en el legajo personal; siendo ambas potestad del Jefe de Policía o del Secretario de Seguridad; y no resultan aplicables en casos de cesantía o exoneración.

En lo que respecta al procedimiento sumarial se observa que según se trate de una falta leve o moderada el sumario administrativo lo ordenará el Jefe o Subjefe de Policía a propuesta del titular de la DACDP y, en el caso de tratarse de una falta grave, el sumario lo ordenará el Secretario de Seguridad a propuesta del titular de la OTCE. En la orden del sumario no es necesario que esté individualizado el personal presuntamente infractor, allí se indicará el Instructor Sumarial asignado, el cual debe ser letrado; y la Resolución que ordena el sumario la notifica el Instructor Sumarial como primera medida, a partir de ese momento el sumariado tiene tres días hábiles para recusar al Instructor. El sumario será secreto hasta tanto se cite al sumariado a presentar su descargo, y en el mismo rige la libertad probatoria.

En lo referido a la tramitación del sumario, se advierte que cuando el Instructor Sumarial hubiere recolectado prueba suficiente procederá a citar al sumariado, quien tendrá tres días hábiles para tomar vista del expediente, y le indicará fecha de audiencia que deberá ser tres días hábiles posteriores a la vista de la causa; donde se le hará saber que tiene derecho a declarar cuantas veces lo considere y a designar defensor letrado.

En la audiencia de declaración se le harán conocer sus derechos (su silencio no implica presunción en su contra, no está obligado a decir verdad, leer el acta y ampliar su declaración en otra oportunidad), los hechos que se le imputan, las pruebas obrantes en su contra; el letrado presente en la audiencia no podrá hacer uso de la palabra sin autorización del Instructor Sumarial; el sumariado puede declarar en forma verbal o presentar un escrito; si no compareciere, se le fijará una segunda audiencia a la que si no se hiciera presente, continuará el proceso sin él. El sumariado puede ofrecer pruebas en ese acto, las cuales deben producirse en el plazo de quince días hábiles desde su admisión, pudiendo ser desestimadas aquellas que el Instructor Sumarial considerare improcedentes, superfluas o dilatorias del proceso. La confesión del sumariado constituye plena prueba en su contra.

**11.** Cuando el personal incurriera en tres ausencias injustificadas consecutivas, y sea intimado a reintegrarse al servicio dentro de las cuarenta y ocho horas de producida la notificación, y sea intimado a reintegrarse al servicio.

**12.** Cuando se produzcan veinte ausencias injustificadas en el término de hasta trescientos sesenta y cinco días.

Prosiguiendo con el detalle de la tramitación del sumario, se señala que concluida la producción de prueba de la defensa, el Instructor Sumarial dentro del plazo de siete días hábiles –prorrogables por el titular del área a solicitud del Instructor Sumarial– confeccionará un informe donde detallará los hechos, las pruebas, la calificación de la conducta en una falta disciplinaria; además, si la conducta ocasionare un perjuicio económico, detallará el monto del daño y su actualización y si existiere cobertura de compañía de seguro por encontrarse el bien dañado asegurado.

De este informe se dará traslado al sumariado a fin de que tome vista del expediente; luego tendrá siete días hábiles –a contar de la notificación del aludido informe– para proponer las pruebas que considerare pertinentes. Vencido dicho plazo o producida la prueba de descargo, el Instructor Sumarial realizará un nuevo informe y elevará las actuaciones al titular del área (OTCE o DACDP según correspondiere), el cual remitirá el sumario a la autoridad que lo haya ordenado, la cual dictará la resolución pertinente sancionando o eximiendo de responsabilidad al sumariado.

Debemos señalar que el ordenamiento jurídico bajo análisis prevé que cuando por las características del hecho y resultare necesario se podrán iniciar “Averiguaciones Previas”. Estas serán ordenadas por el Secretario de Seguridad, el Jefe de Policía o el titular de la OTCE (según corresponda) a fin de realizar diligencias preliminares y determinar si corresponde la aplicación de sanción directa o la instrucción de un sumario administrativo.

En el Gráfico N° 4 puede observarse cómo funciona el sistema disciplinario policial en esta institución.

TIPO DE FALTA	SANCIÓN	AUTORIDAD INVESTIGADORA Y ACUSADORA	AUTORIDAD SANCIONADORA
Falta Leve <sup>13</sup>	Apercibimiento escrito o Suspensión de empleo de hasta quince días	Dirección Autónoma de Control del Desempeño Profesional	Superior Policial del Infractor (Jefe o Subjefe de Policía, Superintendente, Comisionado General hasta trece días, Comisionado Mayor hasta diez días, Comisario hasta ocho días, Subcomisario hasta seis días, Inspector Principal hasta cuatro días, Inspector hasta dos días)
Falta Moderada	Suspensión de empleo de hasta cuarenta y cinco días	Dirección Autónoma de Control del Desempeño Profesional	Superior Policial del Infractor (Jefe o Subjefe de Policía)

**13.** No hay sumario administrativo previo, es decir, hay sanción directa.

Falta Grave	Suspensión de empleo de hasta noventa días	Oficina de Transparencia y Control Externo	Secretario/a de Seguridad por propuesta de la Oficina de Transparencia y Control Externo
Falta Grave	Baja por Cesantía	Oficina de Transparencia y Control Externo	Secretario/a de Seguridad por propuesta de la Oficina de Transparencia y Control Externo
Falta Grave	Baja por Exoneración	Oficina de Transparencia y Control Externo	Secretario/a de Seguridad por propuesta de la Oficina de Transparencia y Control Externo

*Gráfico N° 4. Policía de la Ciudad (de Buenos Aires). Fuente: Elaboración propia*

## 5.5. EL CASO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

### 5.5.a. Estudio del órgano disciplinario civil

Mediante la Ley N° 10.732 del 23 de diciembre de 2020<sup>14</sup> se establece el “Sistema Provincial de Seguridad Pública y Ciudadana”, y dispone las bases del “Sistema de Control Democrático de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana”. A su vez señala que el Control Disciplinario de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana estará integrado por: a) el Tribunal de Conducta de las Fuerzas de Seguridad, b) la Dirección General de Control e Investigación de las Fuerzas de Seguridad, c) la Asesoría Letrada Disciplinaria de las Fuerzas de Seguridad, d) los mecanismos internos de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana para prevenir, identificar y sancionar faltas leves y medias.

Del mismo modo, la Ley N° 10.731 del 23 de diciembre de 2020 dicta las bases jurídicas e institucionales del “Sistema de Control Disciplinario de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana de la Provincia de Córdoba”, a fin de instituir un mecanismo de control externo, civil, democrático, autónomo, transparente y eficaz. Indica que los órganos señalados en los incisos a), b) y c) del párrafo anterior dependerán del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Establece que el personal civil, el personal policial en actividad o en situación de retiro de las Fuerzas Armadas o de Seguridad no podrán formar parte del Tribunal de Conducta de las Fuerzas de Seguridad ni tampoco de la Dirección General de Control e Investigación.

**14.** Asimismo, dicha norma crea a la Defensoría de las Fuerzas de Seguridad para la promoción y protección de los derechos del personal de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana.

El “Tribunal de Conducta de las Fuerzas de Seguridad” estará compuesto por siete funcionarios, propuestos del siguiente modo: un miembro por el Ministerio Público, un miembro por la Universidad Nacional de Córdoba, un miembro por el Ministerio de Seguridad, uno por el

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y tres por la Legislatura Provincial (dos por la mayoría y uno por la minoría).

La “Dirección General de Control e Investigación” estará a cargo de un funcionario/a civil con título de abogado con ocho años de antigüedad como mínimo y amplia experiencia en la materia, el cual será designado por el Ejecutivo Provincial. Dicho cargo implica dedicación exclusiva e incompatibilidad para el ejercicio de la abogacía, excepto docencia e investigación científica. La referida Dirección General está compuesta por dos áreas: a) la “Dirección de Investigaciones”, que estará a cargo de un funcionario/a civil con título de abogado con cuatro años de antigüedad como mínimo y experiencia en la materia, el cual será designado por el Ejecutivo Provincial.

Esta Dirección tiene como funciones recibir denuncias, investigar los hechos, coleccionar las pruebas, ordenar el archivo la investigación administrativa cuando correspondiere, individualizar a los responsables de las faltas y efectuar imputación pertinente, solicitar al Tribunal de Conducta las sanciones pertinentes o el sobreseimiento si correspondiere. b) La “Dirección de Prevención, Evaluación y Seguimiento” estará a cargo de un funcionario/a civil con título de grado en derecho, ciencias sociales o humanidades con cuatro años de antigüedad como mínimo y experiencia en la materia, el cual será designado por el Ejecutivo Provincial. Dicha Dirección tiene como funciones realizar investigaciones de aquellas denuncias donde no hubiere un autor determinado, ordenar el archivo de la investigación administrativa cuando correspondiere, realizar inspección en dependencias de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana –previa autorización de la Dirección General–; así como llevar un registro único de faltas, un registro de casos de violencia institucional y de género, un registro de discriminación y corrupción.

La “Asesoría Letrada” estará a cargo de una persona que será propuesta por cada una de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana y designado por el Ejecutivo Provincial, es decir que existiendo tres Fuerzas, habrá tres Asesores Letrados, quienes deberán poseer título de abogado con ocho años de antigüedad como mínimo y experiencia en la materia. Dicha área brindará asistencia técnica gratuita al personal de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana que resultare involucrado en actuaciones sumariales y donde sea obligatoria su intervención. Debe notarse que esta Asesoría puede estar a cargo de un funcionario policial, a diferencia de las áreas anteriormente analizadas. La misma interviene en forma obligatoria en casos de faltas gravísimas y pasibles de destitución, cuando el sumariado no optó por defensa particular.

### **5.5.b. Análisis del plexo normativo y del procedimiento administrativo sumarial**

Lo aquí analizado se encuentra detallado en la citada ley Nº 10.731 y en el Decreto Nº 1568 del 27 de diciembre de 2021 que la reglamenta. Este Régimen Disciplinario rige tanto para personal en actividad como en situación de retiro, por conductas reprochables cometidas dentro o fuera del territorio provincial. También determina la finalidad del régimen disciplinario y su regla de interpretación, los agravantes, el concurso real e ideal de faltas; efectúa definiciones con respecto a violencia institucional, de género, discriminación y corrupción; regula lo referido a la extinción de la acción disciplinaria; así como lo referido a la prescripción, su cómputo y en qué casos procede la interrupción o suspensión de la misma; establece la independencia de la causa penal con el sumario administrativo y sus excepciones; adopta el principio de independencia de la causa penal con el sumario.

Asimismo clasifica las faltas disciplinarias en: a) leve, b) media, c) grave, d) gravísima, e) pasible de destitución. Dispone que la investigación y sanción de las faltas leves y medias serán resueltas en el ámbito de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana (lo cual se encuentra regulado en la Ley N° 9728 del 29 de diciembre de 2009); y que las faltas graves, gravísimas y las pasibles de destitución son potestad exclusiva de la “Dirección General de Control e Investigación”. A su vez prevé que, en los casos de confesión, el sumariado puede solicitar procedimiento abreviado y una sanción sustitutiva, excepto en casos de faltas gravísimas y pasibles de destitución.

Acerca de las sanciones a aplicar se observa una clasificación, siendo las primeras las principales: a) **Apercibimiento**: consiste en un llamada de atención; b) **Suspensión**: implica la suspensión de la actividad laboral, lo que conlleva la reducción proporcional de su salario por el período de sanción; c) **Cesantía**: implica la pérdida de la actividad laboral y los derechos inherentes al mismo, ocasionando la inhabilitación perpetua para el reingreso a la institución; d) **Destitución**: implica la expulsión de la actividad laboral y la inhabilitación absoluta y perpetua para el ejercicio de empleo o función pública o como personal de servicios de seguridad privada. El segundo tipo de sanciones es denominado sustitutivas o accesorias, las cuales podrían ser el tratamiento terapéutico, los deberes especiales de conducta, realizar cursos educativos, reparar el daño (económicamente o restaurando la situación al estado anterior al hecho protagonizado) y/o realizar tareas comunitarias.

En lo referido al procedimiento sumarial, se observa que las investigaciones por conductas que configuren faltas graves, gravísimas o pasibles de destitución (competencia exclusiva del Sistema de Control Disciplinario) se inician de oficio, por denuncia o por remisión de antecedentes de las autoridades competentes. En dichas investigaciones se pretenderá comprobar la existencia de una falta disciplinaria, reunir las pruebas pertinentes, individualizar a los responsables, determinar los agravantes / atenuantes de la falta. Establece que, en el caso de ser iniciada por denuncia de un particular, los denunciados deberán ser notificados de las resoluciones que se adopten y pongan fin al caso. Prevé que si en la denuncia no existiere autor individualizado, interviene la “Dirección de Prevención, Evaluación y Seguimiento” (y si en el marco de la investigación llevada por esa Dirección hubieren determinado un responsable, deberán remitirlas a la Dirección de Investigaciones); y si hubiere autor individualizado interviene la “Dirección de Investigaciones”.

**15. Entre otros:** cuando el hecho denunciado no constituyere una falta, cuando el hecho no fue cometido o se encontrare prescripto, cuando no se ha podido individualizar al responsable o no hubiere prueba suficiente para dar por comprobada la falta.

**16. Entre otros:** cuando el hecho no fuere cometido por la persona imputada, el hecho no se hubiere cometido, el hecho no encuadrare en una falta, exista alguna causal de justificación/inculpabilidad.

**17. Entre otros:** cuando existan elementos de convicción suficiente respecto a la comisión de la falta y la responsabilidad del imputado, pudiendo solicitar además sanciones accesorias.

Asimismo señala que el Director General de Control e Investigación, en cualquier estadio de la investigación, podrá avocarse a la investigación llevada a cabo por cualquiera de las dos Direcciones antes mencionadas. Reseña, además, que en el caso de que de la investigación “resultare evidente” la comisión de una falta leve o media, la Dirección que lleve la investigación, remitirá “los antecedentes” al titular de la dependencia donde se cometió la falta.

Prosiguiendo con el detalle de la tramitación del sumario se señala que concluida la investigación, el área que la llevare adelante deberá: a) disponer el archivo de las actuaciones,<sup>15</sup> b) dictar la suspensión de la investigación, c) requerir al Tribunal de Conducta el sobreseimiento,<sup>16</sup> d) requerir al Tribunal de Conducta la aplicación de una sanción.<sup>17</sup> Luego del requerimiento de sanción o de sobreseimiento, el Tribunal de Conducta dará traslado a la defensa por cinco días para que presente los alegatos, que son escritos. Recibido el alegato o vencido el plazo anterior, el Tribunal de Conducta resolverá el caso en el plazo de diez días. Solamente en casos por faltas pasibles de destitución, el Tribunal podrá ordenar que la acusación y la defensa hagan sus “alegatos en forma oral”. En esos casos el sumariado tendrá la oportunidad de ser oído con asistencia de su defensor. Estas audiencias serán públicas, excepcionalmente serán a puertas cerradas.

El personal sancionado tendrá derecho a recurrir según el caso. El recurso de reconsideración para las sanciones por faltas leves, medidas, graves, gravísimas o pasibles de destitución; y además de este el recurso de revisión para las sanciones graves, gravísimas y pasibles de destitución.

En el Gráfico N° 5, puede observarse cómo funciona el sistema disciplinario policial en esta institución policial.

TIPO DE FALTA	SANCIÓN	AUTORIDAD INVESTIGADORA Y ACUSADORA	AUTORIDAD SANCIONADORA
Falta Leve <sup>18</sup>	apercibimiento o suspensión de empleo de uno a diez días corridos	Personal Superior (Oficiales) Titular de la Dependencia	Personal Superior (Oficiales) Titular de la Dependencia
Falta Media <sup>19</sup>	apercibimiento o suspensión de empleo de once a veinte días corridos	Personal Superior (Oficiales) Titular de la Dependencia	Personal Superior (Oficiales) Titular de la Dependencia
Falta Grave	suspensión de empleo de veintiún a sesenta días corridos	Dirección General de Control e Investigación	Tribunal de Conducta constituido por TRES (3) miembros (Ministerio Público, Ministerio de Seguridad y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos)
Falta Gravísima	suspensión de empleo de sesenta y un a ciento veinte días corridos	Dirección General de Control e Investigación	Tribunal de Conducta constituido por TRES (3) miembros (Ministerio Público, Ministerio de Seguridad y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos)
Falta pasibles de destitución	destitución	Dirección General de Control e Investigación	Tribunal de Conducta constituido en pleno por sus SIETE (7) miembros

**18.** La autoridad sancionadora iniciará una investigación preliminar por hasta cinco días, donde imputará o archivará.

**19.** La autoridad sancionadora iniciará una investigación preliminar por hasta cinco días, donde imputará o archivará.

**Gráfico N° 5. Provincia de Córdoba. Fuente: Elaboración propia.**

## 5.6. EL CASO DE LA PROVINCIA DE CHACO

### 5.6.a. Estudio del órgano disciplinario civil

La Legislatura Provincial sancionó el 9 de mayo de 2012 la Ley N° 6976 (modificada parcialmente por la N° 7649 del 29 de julio de 2015), la que a través de su art. 92 crea la Dirección de Control Policial y el Tribunal de Disciplina Policial en el ámbito del Ministerio de Gobierno, Justicia y Seguridad, los cuales estarán abocados a velar por el cumplimiento efectivo de las leyes, reglamentos y disposiciones en la Policía de la Provincia del Chaco.

En lo referido a su composición, los arts. 95 y 96 disponen que el Director General de Control Policial, los integrantes del Tribunal de Disciplina, los Auditores de Inspecciones Preventivas y de Asuntos Internos, y el Defensor Letrado, serán funcionarios civiles designados por el Poder Ejecutivo a propuesta del Ministerio de Gobierno, Justicia y Seguridad; y que dicho Ministerio dotará a estos dos organismos con personal civil idóneo y con la infraestructura y los medios operacionales suficientes para el cumplimiento de sus funciones. Precisa que el Tribunal de Disciplina Policial estará compuesto por tres funcionarios, siendo al menos dos con título de abogados (la composición se encuentra detallado en la reglamentación, Decreto N° 706/13). Asimismo, la norma prevé que el Director General de Control Policial y los miembros del Tribunal de Disciplina tendrán rango de Dirección General y que el Auditor de Inspecciones Preventivas, el Auditor de Asuntos Internos y el Defensor tendrán rango de Dirección.

### 5.6.b. Análisis del plexo normativo y del procedimiento administrativo sumarial

Lo aquí analizado se encuentra regulado en la citada ley N° 6976 y N° 7649 y en su Decreto Reglamentario N° 703 y N° 706 del 25 de abril de 2013.

El Decreto N° 703/13 regula lo referido a las funciones del Defensor Letrado quien tendrá como funciones la defensa técnica del imputado (sumariado), garantizar el debido proceso y ofrecer las pruebas que estimare pertinentes en defensa de su pupilo (art. 94). Asimismo, dispone que para ser titular de la Defensoría del Policía debe contarse con una antigüedad en la matrícula como abogado de la Provincia de Chaco no menor a cinco años y poseer antecedentes y trayectoria en materia de derechos humanos y derecho administrativo.

El Régimen Disciplinario se encuentra regulado en el Decreto N° 706/13, el cual resulta aplicable al personal policial en actividad y al retirado por hechos sucedidos cuando estaba en actividad o cuando haya sido convocado. El mismo define los agravantes y atenuantes de la falta disciplinaria; en qué casos habrá reincidencia de faltas; define las situaciones en las que opera la prescripción de la acción, cuando se interrumpe; dispone la independencia del sumario con lo resuelto en sede judicial y, además, indica expresamente que si la causa criminal se encontrara pendiente de resolución, el encartado no podrá ser declarado exento de responsabilidad en sede administrativa; prevé que en caso de duda razonable se resolverá a favor del sumariado; proscribire las expresiones ambiguas y de libre interpretación, tales como la afectación del “decoro, la dignidad, la imagen, la credibilidad, el respeto o el prestigio de la Institución”, previendo que se describa con precisión el incumplimiento.

En lo referido a las faltas disciplinarias, las clasifica en: a) leves, b) graves, c) muy graves. Prevé que las faltas leves deberán ser resueltas e impuestas por sanción directa, previa recepción de descargo del infractor.

Respecto a las sanciones, podrán ser: a) "Apercibimiento": el cual deberá ser escrito para ser tenido en cuenta como sanción, siendo un llamado de atención al personal; b) "Recarga Horaria": consiste en la prestación de servicios sin contraprestación remuneratoria durante un lapso de cuatro horas continuas; c) "Suspensión de empleo": la cual se computará en días corridos, siendo su mínimo un día y su máximo sesenta días; d) "Cesantía"; e) "Exoneración".

Establece dos institutos facultativos de aplicación con posterioridad a una sanción, siendo uno de ellos la "remisión", la que define como el perdón del inculpado, eximiéndolo de responsabilidad; y el segundo instituto es la "conmutación", que conlleva a aplicar una sanción más benigna. En el caso de aplicarse alguna de ellas, se señala que afectan al cumplimiento de la sanción, pero no la extingue, es decir, subsiste en el legajo personal; siendo ambas potestad del Jefe de Policía.

Asimismo, debe señalarse que en el ámbito de la institución policial, cuando el caso lo amerite, podrán realizarse diligencias previas a fin de determinar si corresponde la aplicación de sanción directa o la instrucción de un sumario administrativo. Estas actuaciones tramitarán como "Información Sumaria Administrativa", las cuales serán ordenadas por Personal Policial Superior y llevada a cabo por un "Informante", quien debe culminarla en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días, prorrogables por quince más. Vencido dicho plazo el Informante elevará las actuaciones a la autoridad policial que ordenó la "Información Sumaria Administrativa", quien determinará si debe aplicarse sanción directa, ordenarse el sumario administrativo o procederse a su archivo.

En lo referido al procedimiento sumarial se señala que la norma establece que, en caso de resultar necesario, se podrán realizar diligencias previas que tramitaran como "Información Sumaria", en la que intervendrá un "Auditor Informante" (quien integra la Auditoría de Asuntos Internos), quien, luego de concluidas diligencias preliminares, le indicará al Auditor de Asuntos Internos si el hecho en cuestión requiere la instrucción de sumario administrativo o bien la aplicación de sanción directa; en ambos casos el Auditor elevará lo actuado al Director de Control Policial, quien ordenará la instrucción del sumario pertinente en el primer caso y, en el segundo de los casos, remitirá las actuaciones a la Jefatura de Policía para la aplicación de la sanción directa correspondiente.

Prosiguiendo con la tramitación sumarial, se señala que el sumario es ordenado por resolución del Director de Control Policial, y la Auditoría de Asuntos Internos a través de un "Instructor" acumulará la prueba de cargo dentro de los primeros treinta días de iniciado el sumario; transcurrido dicho plazo se citará al sumariado dentro de los cinco días siguientes para que preste declaración y aporte la prueba que hiciere a su defensa. En esa ocasión, se le informará al sumariado tanto el hecho que se le atribuye así como las pruebas obrantes en su contra y los derechos básicos que le asisten (nombrar defensor de su confianza o ser asistido de oficio por un Defensor Letrado, prestar declaración, abstenerse de declarar); luego de dicha declaración le correrán vista al imputado por cinco días a fin de proponer las pruebas que considere oportunas, pudiendo solicitar copias del sumario.

Concluidas las diligencias probatorias de la defensa, las cuales deben producirse en un plazo de quince días prorrogables por igual período, el Instructor clausurará el sumario administrativo y elevará informe al Director de Control Policial aconsejando sanción, este último dará traslado por cinco días al imputado a fin de que presente su alegato escrito. Luego de presentado este alegato de defensa, el Director de Control Policial remitirá el sumario al Tribunal de Disciplina Policial.

Este Tribunal, previo a dictar resolución, solicitará la emisión de un dictamen (no vinculante) elaborado por una "Comisión Policial" integrada por expertos en ciencia policial y personal de la institución con el máximo grado jerárquico en actividad o en situación de retiro. Incorporado al sumario este dictamen técnico, el Tribunal estará en condiciones de emitir resolución ya sea sancionatoria, de sobreseimiento, o de requerir la reapertura de la instrucción o la remisión de las actuaciones a la Jefatura de Policía por encuadrar al hecho como falta leve. Cabe señalar que el Tribunal de Disciplina Policial podrá aplicar sanciones "correctivas" y aconsejar sanciones "expulsivas", las que serán dictadas por el titular del Poder Ejecutivo Provincial, previa intervención del titular del Ministerio de Gobierno, Justicia y Seguridad. En lo referido a los recursos administrativos, la reglamentación remite al Código de Procedimientos Administrativos de la Provincia de Chaco (Ley 1110).

En el Gráfico N° 6 puede observarse cómo funciona el sistema disciplinario policial en esta institución policial.

TIPO DE FALTA	SANCIÓN	AUTORIDAD INVESTIGADORA Y ACUSADORA	AUTORIDAD SANCIONADORA
Falta Leve <sup>20</sup>	Apercibimiento, Recarga Horaria o Suspensión de empleo de uno a quince días corridos	Personal Superior Policial	Personal Superior Policial (con grado de Comisario General hasta 15 días, Comisario Mayor hasta 12 días, Comisario Inspector hasta 10 días, Comisario Principal hasta 7 días, Comisario hasta 5 días, Subcomisario hasta 3 días, Oficial Principal y Oficial Auxiliar hasta 1 día)
Falta Grave	Suspensión de empleo de dieciséis a cuarenta y cinco días corridos	Auditoría de Asuntos Internos	Tribunal de Disciplina Policial o Ministro de Gobierno, Justicia y Seguridad
Falta Muy Grave	Suspensión de empleo de cuarenta y cinco a sesenta días corridos	Auditoría de Asuntos Internos	Tribunal de Disciplina Policial o Ministro de Gobierno, Justicia y Seguridad
Falta Muy Grave	Cesantía o Exoneración	Auditoría de Asuntos Internos	Poder Ejecutivo Provincial por consejo del Tribunal de Disciplina Policial

**Gráfico N° 6. Provincia de Chaco. Fuente: Elaboración propia.**

**20.** No hay sumario administrativo previo, es decir hay sanción directa.

## 6. Consideraciones finales

La información recolectada en el presente trabajo nos permite dar cuenta de que en la mayoría de las instituciones policiales de la República Argentina existen mecanismos/dispositivos de control interno<sup>21</sup>, y que en otras (las menos) existen órganos civiles que investigan, acusan y sancionan a los efectivos policiales que hubieren cometido una falta administrativa.

Habiéndose analizado los diferentes órganos civiles de control en lo disciplinario policial de la República Argentina, podemos advertir que los mismos presentan las siguientes características: a) la composición de su personal, el cual al no ser ni haber sido personal policial presenta una mayor imparcialidad al momento de investigar un hecho; b) la ubicación de sus oficinas y la dependencia orgánica, en tanto al no depender de la institución policial se otorga al órgano una mayor independencia para investigar los hechos denunciados, y un mayor respaldo institucional al depender orgánicamente de una autoridad Ministerial; c) un área que investiga y acusa, y otra que sanciona, lo cual dota de mayor objetividad al sistema disciplinario; d) que el personal policial tenga la obligación (bajo apercibimiento de sanción) de informar al órgano civil las denuncias recibidas o hechos que puedan constituir una falta; e) que las denuncias puedan ser recibidas directamente en el órgano civil, resaltándose en este punto lo expresado por el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS, 1998) al referir que “los actuales mecanismos de control interno de las fuerzas policiales no aseguran formas adecuadas y objetivas de investigación, sanción y análisis, de las faltas policiales, obstruyen la presentación de denuncias y vulneran los derechos de los policías” (18).

Finalizando el presente trabajo, y a fin de esbozar una opinión respecto a la implementación de órganos civiles con competencia en lo disciplinario policial, basta recordar lo expresado por Carbajo (2009) quien sostuvo que

la pluralización de actores en los procesos de control policial y las transformaciones en los procedimientos de juzgamiento de faltas policiales aparecen como indicadores de las intenciones de democratización de las policías; que no solo implican el reconocimiento de los derechos de la ciudadanía en relación a posibles abusos policiales, sino que garantizan al personal policial el reconocimiento, aunque más no sea de manera parcial, de sus derechos y garantías constitucionales. (9)

## 7. Bibliografía

21. Incluyendo a las Policías de la Provincia de Santa Fe y de Salta, que pese a haber transitado procesos de reformas en materia disciplinaria, las mismas poseen un sistema híbrido, tal como el caso de Santa Fe donde el “Organismo Administrativo de Conducta Policial” aún no ha sido conformado; y en el caso de Salta donde se observa una exigua participación civil por parte de la “Oficina General de Asuntos Internos” en la investigación, acusación y sanción de faltas disciplinarias.

Carbajo, M. (2009). *Regímenes disciplinarios de las policías argentinas: reformas para su democratización*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) (1998). *La inseguridad policial violencia de las fuerzas de seguridad en la Argentina*. Buenos Aires: EUDEBA.

Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2021). *Policía de la Ciudad. Reflexiones y aportes para la construcción del Nuevo Modelo Policial*. <https://www.calameo.com/defensoriacaba/read/00268239953190e40f3dc?page=1>

Drab, H. G. (s.f.). *Manual del Régimen Disciplinario para la Profesión Policial en la Provincia de Buenos Aires*. Colección Policial, Editorial LI-Bros.

Fernández, S. A. (2018). *Los sistemas de control disciplinario en las policías argentinas*. Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET), Buenos Aires. <https://umetonline.com/wp-content/uploads/2020/09/8.Sistemas-de-control-disciplinario-final-libro-completo-8.pdf>

Gorgal, D. (2015). *Reformas policiales en riesgo: ¿por qué no duran en la Argentina? El caso de la provincia de Buenos Aires, 1997-2013*.

Neild, R. (1999). *Controles internos y los órganos disciplinarios policiales*. Serie Temas y Debates en la Reforma de la Seguridad Pública. Una guía para la sociedad civil. Washington Office on Latin America (WOLA). <https://www.wola.org/sites/default/files/downloadable/Citizen%20Security/past/internal%20%20controls%20formatted--sp.pdf>

---

**Cita Sugerida:** Laguian, R. H. (2023). Sistemas disciplinarios policiales. ¿Quién investiga, acusa y sanciona a las/os policías en la República Argentina? *Minerva. Saber, arte y técnica*. VII(I). Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA), pp. 76-101.

---

**\*LAGUIAN, RODRIGO HERNÁN**

Abogado, egresado de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ).