

INFORME DE GESTIÓN ANUAL

ORGANISMO DE CONTROL
DISCIPLINARIO DE LAS FUERZAS
DE SEGURIDAD PÚBLICA Y CIUDADANA

AÑO 2022



Organismo de
**CONTROL
DISCIPLINARIO**
DE LAS FUERZAS
DE SEGURIDAD PÚBLICA
Y CIUDADANA



Tribunal de
**CONTROL
DISCIPLINARIO**
DE LAS FUERZAS
DE SEGURIDAD PÚBLICA
Y CIUDADANA



Dirección general de
**CONTROL E
INVESTIGACIÓN**
DE LAS FUERZAS
DE SEGURIDAD PÚBLICA
Y CIUDADANA

Autoridades

Tribunal de Conducta de las Fuerzas de Seguridad

Presidente

Dr. Maximiliano García

Vocales

Dr. Gustavo Vidal Lascano (Ministerio de Gobierno y Seguridad)

Dr. Fernando Martínez Paz (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos)

Representantes Legislatura de la Provincia de Córdoba

Legisladora Adela Girardelli

Legislador Matías Chamorro

Legislador Marcelo Cossar

Representante de la Universidad Nacional de Córdoba

Dr. Christian Sommer

Dirección General de Control e Investigación de las Fuerzas de Seguridad

Directora General de Control e Investigación

Ab. Ivana Rossi

Directora de Investigaciones

Ab. Esp. Laura Cora Bogani

Directora de Prevención, Evaluación y Seguimiento

Lic. Mgter. Mariana Carbajo

RESUMEN EJECUTIVO

El informe anual del Organismo de Control Disciplinario de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana (OCD) tiene como objetivo mostrar el proceso de implementación y puesta en funcionamiento de esta institución, como también, a través del análisis estadístico, brindar herramientas para el abordaje integral de políticas públicas relacionadas con la seguridad pública y ciudadana que conjugue la tradicional función de punición de las infracciones, con una eficiente tarea de prevención y profesionalización de las fuerzas de seguridad.

El OCD está organizado de la siguiente manera: un Tribunal de Conducta (TC) y una Dirección General de Control e Investigación (DG). Por su parte la DG se organiza con dos Direcciones: una Dirección de Investigaciones (DI) y una Dirección de Prevención, Evaluación y Seguimiento (DP). A su vez, se creó la Asesoría Letrada (AL) gratuita para los miembros de las fuerzas de seguridad

La DG ha desarrollado dos sistemas de gestión de la información: el **Registro Único de Casos** de la Dirección General (RUC), sistema de gestión de información interna que toma datos del proceso administrativo de investigación llevado adelante por la DI y las tareas de seguimiento de casos que desarrolla la DP; y un **sistema de Gestión de Información para el Tribunal de Conducta** de las Fuerzas de Seguridad para el registro de información vinculada a las medidas cautelares y resoluciones que dicta dicho órgano. En base a estos datos, se confeccionó el presente informe anual. Para ello, se utilizaron las herramientas digitales Google Sheets y lenguaje de programación R.

El presente informe, está estructurado en tres ejes de análisis.

En el primer eje se analizan los ingresos de casos y sus resoluciones.

Así se puede apreciar que ingresaron a la DG a la fecha de corte 2303 casos de supuestas infracciones o faltas que son competencia del OCD (faltas graves, gravísimas y pasibles de destitución). Esto implicó un promedio de siete (7) casos de probables faltas por día. El 67% de los casos se iniciaron a partir de información directa de las distintas fuerzas de seguridad (“partes de novedades” o “informes”). A su vez, la DG inició actuaciones disciplinarias a partir de la formulación de denuncias ante el propio organismo, representando 19,3% de los casos. El resto fueron actuaciones iniciadas de oficio por la DG a partir del conocimiento por distintos medios de información no incluídos en las dos categorías arriba referidas.

El 91% de los casos ingresados involucran a personal de la Policía de la Provincia de Córdoba. Un 8% de las investigaciones están vinculadas al personal del Servicio Penitenciario y el 1% respecto de personal de la Fuerza Policial Antinarcotráfico. La diferencia porcentual, entendemos, obedece básicamente a la cantidad de agentes que

integran cada una de las fuerzas de seguridad. En cuanto a la Policía de Córdoba, el 8% del personal en actividad estuvo bajo investigación, mientras que el SPC asciende a casi el 4% y la FPA 2,9% con respecto a la población total de dicha institución.

El 24,3% de los casos que ingresaron a la DG, que requirieron un trabajo de investigación previo, se resolvieron a través de archivos y remisiones en virtud de considerar que el organismo no resultaba competente para su tramitación. Asimismo, se elevaron durante el presente año **noventa (90)** requerimientos de sanción en relación a diferentes hechos que constituyen faltas graves, gravísimas y pasibles de destitución. El 58,6% de los requerimientos de sanción corresponden a hechos que configuran faltas gravísimas o pasibles de destitución, mientras que el 41,4% corresponden a hechos que configuran faltas graves. El 54,4% de los hechos en relación a los que se requirió sanción estuvieron vinculados a problemáticas de Mal Desempeño. En segundo lugar, se encuentran los requerimientos vinculados a casos de corrupción y violencia familiar y de género, siendo que cada una de dichas temáticas representa el 13,3% de los requerimientos. Los requerimientos vinculados a violencia institucional representaron el 11% del total. El 48,3% de las sanciones requeridas fueron de carácter “principales” (suspensión, cesantía o destitución), mientras que se requirieron un 28% de sanciones principales más “accesorias”, y un 23,7% de sanciones “sustitutivas”.

El TC resolvió un total de 75 casos con requerimiento de sanción o sobreseimiento elevados por el DG. Esto significó 84 personas sancionadas o con sobreseimiento. De las sanciones principales impuestas, el 78,3% fueron suspensiones. Además, un 13 % de las personas fueron sancionadas con cesantía y 8,7% con la sanción de destitución.

Se dictaron 444 medidas cautelares, lo cual afectó sólo el 12,5% de los casos que han ingresado al Organismo. Estas medidas se adoptan teniendo en cuenta el paradigma legislativo de excepcionalidad y aplicación restrictiva. Del total de medidas cautelares aplicadas un 55% se encuentran activas. A un 70% de las personas que efectivamente fueron sancionadas y a un 70% de personas a quienes se les requirió sanción, se les había dictado una medida cautelar.

Del catálogo de medidas cautelares dictadas por el TC a requerimiento de la DG, el “pase a situación pasiva” representa el 74% del total. Las suspensiones preventivas representan el 23%, de las cuales el 13% fueron “con goce de haberes”, mientras que otro 10% fueron “sin goce de haberes”. El retiro preventivo de armamento tuvo un impacto del 3% del total de las medidas cautelares dictadas.

El plazo por el que se dispusieron las medidas con mayor frecuencia, es de tres meses, representando el 53% del total. Asimismo, del total de medidas cautelares dictadas, poco más del 25% se prorrogó una vez, mientras que sólo un 8% recibió una prórroga extraordinaria. Teniendo en cuenta las necesidades del proceso y la normativa legal, algunas medidas fueron

sustituidas por otras. Por ejemplo, en situaciones pasivas dictadas con una primera prórroga, casi en un 83% se mantuvo la medida, mientras que un 17% se sustituyó por retiro preventivo de armamento (8,5%) o a una Suspensión con goce de haberes o sin goce de haberes (8,5%) .

El segundo eje se desarrolla sobre una evaluación cualitativa y cuantitativa sobre las conflictividades en las que se enmarcan las investigaciones disciplinarias, destacando el trabajo interdisciplinario entre la DI y la DP.

Las clasificaciones que se establecieron fueron cinco grandes problemáticas: violencia institucional, violencia de género y familiar, corrupción, mal desempeño y conflicto laboral. En un análisis general de los casos según conflictividad, se observa que la mayoría fueron por mal desempeño - 31%- . En segundo lugar, se encuentran los casos vinculados a conflictividades de violencia de género y familiar, representando un 27,5% del total. Por su parte, los casos que podrían configurar el ejercicio de violencia institucional, fueron un 11,34% del total. Por último, las investigaciones vinculadas a problemáticas de corrupción representaron el 9,94 % y los conflictos laborales, ascienden a un 4,84%. Además, se profundiza el análisis de las dinámicas de los casos inscriptos en el marco de violencia institucional y violencia de género y familiar.

En el tercer eje se presenta una descripción y análisis del proceso de implementación de la ley 10.731 y del decreto reglamentario 1568/21 desde el punto de vista procedural. La DG organizó procesos de trabajo que de acuerdo a los recursos humanos y tecnológicos del OCD, permitiera cubrir las exigencias del legislador. Para ello, se organizó un sistema para la recepción de denuncias durante las 24 horas del día, arbitrando distintos medios de recepción: telefónica y presencial. Se diseñaron equipos de investigación para la recepción de los elementos de prueba necesarios para la determinación de los hechos infraccionales. Dentro del proceso investigativo se organizó un equipo de “análisis de casos” para la determinación de las conclusiones de la pesquisa (archivos, remisiones, sobreseimientos o requerimientos de sanción). Por su parte, los equipos de la DP son los responsables de las estadísticas del ODC, realizando análisis diagnósticos, tanto cualitativos como estadísticos, junto con la gestión de la función registral. Asimismo, estos equipos se enfocaron en el seguimiento de casos y tareas específicas de prevención, realizando trabajos de campo en distintos ámbitos vinculados a casos bajo investigación, como también inspecciones en dependencias policiales y penitenciarias. En función a ese trabajo interdisciplinario, se redactaron informes profesionales vinculados a los casos y recomendaciones a las Jefaturas de las Fuerzas, vinculadas a los diagnósticos específicos de conflictividades y factores de riesgo o al análisis normativo de reglamentaciones internas de las Fuerzas de Seguridad y protocolos de actuación.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	3
Introducción del Informe	8
Parte I. Ingreso de Casos y Resoluciones	10
Capítulo 1: Ingreso de Casos a la Dirección General de Control e Investigación de las Fuerzas de Seguridad	10
Dinámica temporal de los ingresos de casos	10
Dinámica del modo de inicio de los casos	11
Sobre la cantidad de personas investigadas y la complejidad de los procedimientos disciplinarios	13
Dinámica de ingreso según Fuerza de Seguridad	13
Capítulo 2: Resoluciones de los casos de la Dirección General de Control e investigación de las Fuerzas de Seguridad	16
Sobre la remisión y el archivo de las actuaciones disciplinarias	16
Sobre los Requerimientos de sanción	18
Sobre el tipo de sanción requerida	20
Sobre los requerimientos de sobreseimiento	22
Capítulo 3: Resoluciones del Tribunal de Conducta	23
Sobre las resoluciones del Tribunal de Conducta	23
Sobre el tipo de sanción dictada	24
Dinámica temporal del dictado de Sanciones	26
Dinámica de las sanciones según Conflictividad y Fuerza de Seguridad involucrada	26
Recursos de reconsideración y de revisión	28
Capítulo 4: Medidas Cautelares	29
Sobre las Medidas Cautelares dictadas	29
Dinámica temporal de las Medidas cautelares dictadas	33
Parte II. Conflictividades administrativas de las fuerzas de seguridad	36
Capítulo 5: Presentación de las principales conflictividades administrativas de las fuerzas de seguridad	36
Principales conflictividades administrativas de las fuerzas de seguridad	36
Análisis de las conflictividades presentes en los casos	39
Lugar donde suceden los hechos investigados	40
Capítulo 6: Análisis de las principales Conflictividades administrativas	42
Violencia institucional	44
Violencia de género y familiar	47
Parte III. Control disciplinario de las fuerzas de seguridad desde una perspectiva interdisciplinaria e integral	50
Capítulo 7: Capacitación y vinculaciones para la formación en el nuevo sistema de control disciplinario	50

Capacitaciones al interior del Organismo de Control disciplinario	50
Capacitaciones a las Fuerzas de Seguridad	50
Vinculaciones con Universidades y Organismos Estatales	51
Capítulo 8: Procesos de trabajo para la gestión de las conflictividades administrativas de las fuerzas de seguridad	52
Procesos de trabajo de la Dirección de Investigaciones en el marco del procedimiento administrativo disciplinario	52
Los aportes de la Dirección de Prevención a los procedimientos disciplinarios	54
Capítulo 9: Función Registral y control disciplinario basado en evidencia	57
Registro Único de Faltas: Sanciones por faltas leves y medias	58
Protocolo de Uso Racional y Legal de la Fuerza	58
Novedades referidas a internos del Servicio Penitenciario de Córdoba	59
Ficha técnica	60
Listado de gráficos	60

Introducción del Informe

El 28 de diciembre de 2021 se puso en funcionamiento el nuevo Sistema de Control Disciplinario de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana de la Provincia de Córdoba, establecido por la Ley 10.731 y su decreto reglamentario 1.568/2021.

De acuerdo a la exposición de motivos de los redactores del proyecto de ley, el objetivo es renovar el paradigma clásico del procedimiento administrativo disciplinario, diseñando un sistema que responde a los principios acusatorios, separando funcional y sustancialmente las labores de investigación, defensa y juzgamiento, preservando el debido proceso, la imparcialidad y la inviolabilidad de la defensa.

La DG es el órgano responsable de fijar las líneas de investigación de aquellas conductas que aparecen, prima facie, como infraccionales; y de prevención de futuras faltas. Está integrada por dos direcciones: la DI encargada de investigar las faltas disciplinarias y requerir sanciones o sobreseimientos; y la DP es la encargada de realizar investigaciones “genéricas” -aquellas donde el posible autor o autores y partícipes no se encuentran identificados-, la elaboración de las estadísticas, el control de los registros de faltas y casos y de la inspección en los lugares en que las Fuerzas de Seguridad presten servicios.

Con el objetivo de asegurar la concreción de las garantías procesales establecidas a favor de las personas imputadas se creó la **Asesoría Letrada Disciplinaria de las Fuerzas de Seguridad gratuita**. Esta se encuentra representada por un Asesor/a Letrado/a Disciplinario por cada Fuerza de seguridad, conforme lo estipulado en el art. 25 de la ley 10731.

El encargado del dictado de las medidas cautelares y del juzgamiento de aquellos casos respecto de los que se ha requerido sanción o sobreseimiento es el **TC** integrado por siete miembros designados por el Poder Ejecutivo, uno de ellos a propuesta del Ministerio Público Fiscal, uno por del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, uno propuesto por el Ministerio de Gobierno y Seguridad, tres legisladores (dos por la mayoría y uno por la primera minoría) y el restante proveniente de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba.

Con el objetivo de materializar la política de transparencia en la gestión de órganos públicos, la normativa dispone la obligación de los tres órganos del Sistema de Control Disciplinario (el de Control e Investigación, las Asesorías Disciplinarias y el Tribunal de Conducta) de remitir informes anuales de gestión sobre las actividades realizadas al Ministerio de Gobierno y Seguridad, al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, al Ministerio Público Fiscal y a la Legislatura de la provincia de Córdoba.

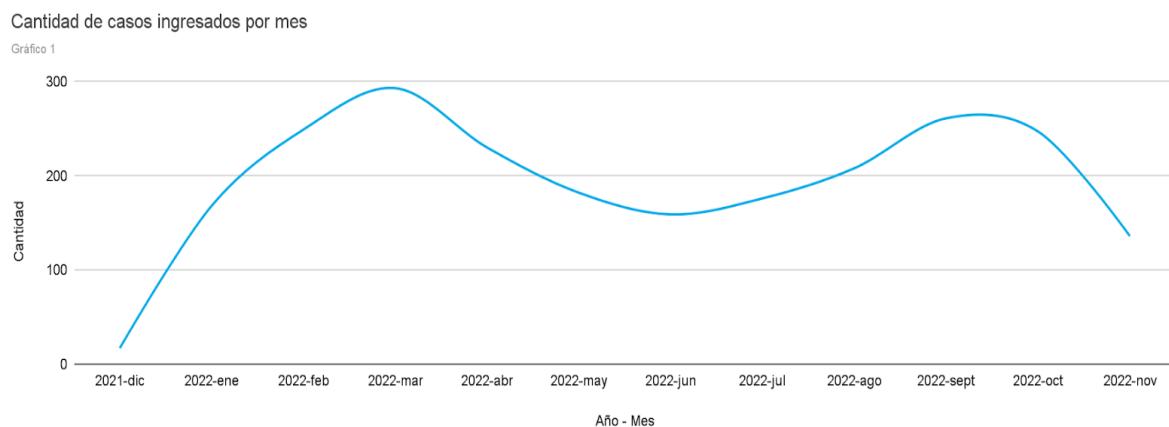
En ese marco, se han presentado informes estadísticos elaborados por la DP en el primer y segundo trimestre del año, los que constituyen la base del presente informe y muestra los resultados de la implementación del Sistema de Control Disciplinario previsto por Ley N° 10.731 de acuerdo a las actividades realizadas por la DG, TC y la AL, en cumplimiento de los art. 12 y 18 de dicho marco normativo.

Parte I. Ingreso de Casos y Resoluciones

Capítulo 1: Ingreso de Casos a la Dirección General de Control e Investigación de las Fuerzas de Seguridad

Durante el periodo analizado ingresaron a la DG **2303 casos de presuntos hechos infraccionales a la ley 10.731**. El sistema actual otorga diferentes competencias disciplinarias al OCD y a las distintas fuerzas de seguridad, reservando competencia exclusiva al primero para la investigación y sanción de faltas graves, gravísimas y pasibles de destitución.

Dinámica temporal de los ingresos de casos



Desde el inicio del OCD han ingresado **2303 casos** que se traducen en hechos que ameritan abrir investigaciones por posibles faltas graves, gravísimas y pasibles de destitución. A lo largo del año, esto implicó un **promedio de 7 casos por día**.

Se pueden identificar dos momentos en los que hay mayor cantidad de inicios de investigaciones disciplinarias: durante marzo y septiembre. A partir de abril se observó una disminución de los ingresos, llegando al mínimo histórico en junio. Al proyectar los ingresos hasta fines de noviembre, se puede estimar que será una cantidad porcentual similar en el mes de diciembre a la de octubre y noviembre.

La determinación de los casos que ingresan al sistema disciplinario está reglado por la ley y el decreto reglamentario que establecen la creación y funcionamiento del organismo,

siendo la DG quien concreta el análisis frente a lo que demanda la intervención de las direcciones: investigar o prevenir. Ella ha dispuesto una serie de estándares y criterios de análisis que guían el trabajo de las Direcciones. Por ello, la toma de conocimiento de los hechos se dispuso que esté en manos de un área estratégica: **oficina de vinculación institucional**.

La mencionada oficina recepta, a través de los distintos canales institucionales abiertos, la información acerca de hechos que serán susceptibles de investigación según los criterios que determina la norma.

Los casos bajo investigación, los protocolos de uso de la fuerza informados por la Policía y las novedades informadas por el Servicio Penitenciario son registrados por la DP quien recoge los datos a los fines de un estudio fenomenológico y búsqueda de patrones, reiteraciones y detección de procesos de trabajo revisables, con el objeto de proponer diligencias preventivas o informes técnicos que habiliten la revisión de ciertas prácticas de las fuerzas de seguridad.

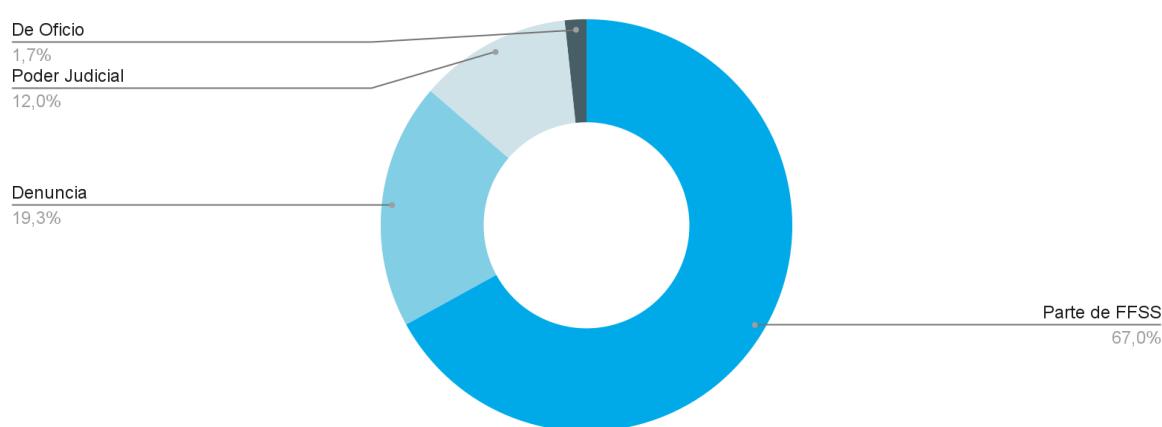
Todo caso que ingresa a la DG requiere un trabajo de investigación previa y análisis para determinar la competencia de este OCD, o disponer su remisión a otros organismos que tienen competencia disciplinaria para juzgar faltas leves y medias, de acuerdo a lo que prevé el decreto reglamentario 1568/21.

Dinámica del modo de inicio de los casos

Los casos se inician por: a) Información directa de las fuerzas de seguridad (parte de novedades o informes); b) Denuncia radicada en la DG -presencial o telefónica-; c) Comunicación del Poder Judicial y/o Ministerio Público Fiscal; d) Oficiosamente por la DG

Porcentaje de casos por tipo de ingresos

Gráfico 2



cuando el hecho se conoció a través de redes sociales o medios masivos de comunicación donde se advierte la posible de faltas que son competencia de OCD .

La Oficina de Vinculación y la DI es central en este proceso de toma de conocimiento de las faltas que son competencia del OCD.

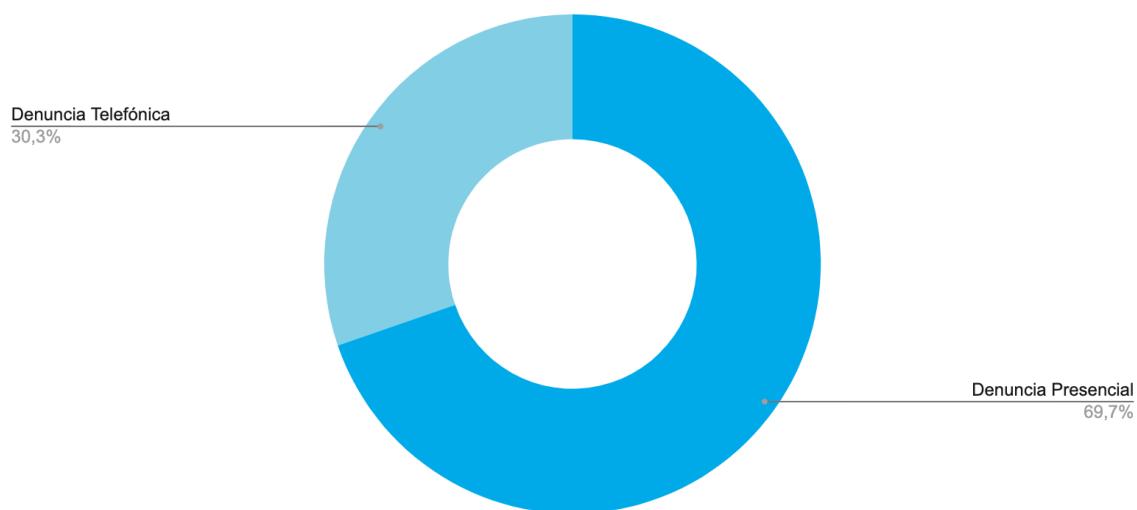
Se puede observar en el gráfico que **el 67% de los casos se iniciaron a partir de “partes de novedades” o “informes”** de la Policía, Servicio Penitenciario y/o Fuerza Policial Antinarcotráfico.

En segundo lugar, **las denuncias, tanto presenciales como telefónicas, representaron un 19,3% de los casos**. En tercer lugar, un 12% de los casos se iniciaron con información presentada por el Poder Judicial y el Ministerio Público Fiscal. Por último, el 1,7% de los casos fueron iniciados de oficio por la DG. Este dato permite inferir que la información sobre faltas llegan a conocimiento del organismo, generalmente, por medios formales establecidos institucionalmente, y solo un porcentaje menor se conoce por canales informales.

Las denuncias radicadas ante la DG han sido de manera presencial; representando el 69,7%. Por su parte, las denuncias telefónicas se han receptado cuando el ciudadano no tiene posibilidades de trasladarse hasta las oficinas del OCD por motivos de domiciliarse en el interior provincial o encontrarse privado de su libertad en los distintos establecimientos penitenciarios de la Provincia. Esta modalidad de recepción de denuncias representa el 30,3%.

Porcentaje de denuncias según modalidad

Gráfico 3



Las denuncias recibidas han ido en aumento a lo largo del período analizado. En el primer semestre de funcionamiento representaban el 17% de los modos de ingreso. Por ende, **en los últimos cinco meses hubo un aumento del 13,5% de las denuncias**

receptadas con respecto al primer semestre de funcionamiento del OCD. Se puede hipotetizar que este aumento de denuncias se relaciona con un mayor conocimiento de la existencia de esta nueva institución entre los ciudadanos/as cordobeses.

El aumento de denuncias recibidas durante los últimos cinco meses con respecto al primer semestre de funcionamiento, evidencia una **diversidad de fuentes de información para el inicio de investigaciones disciplinarias**.

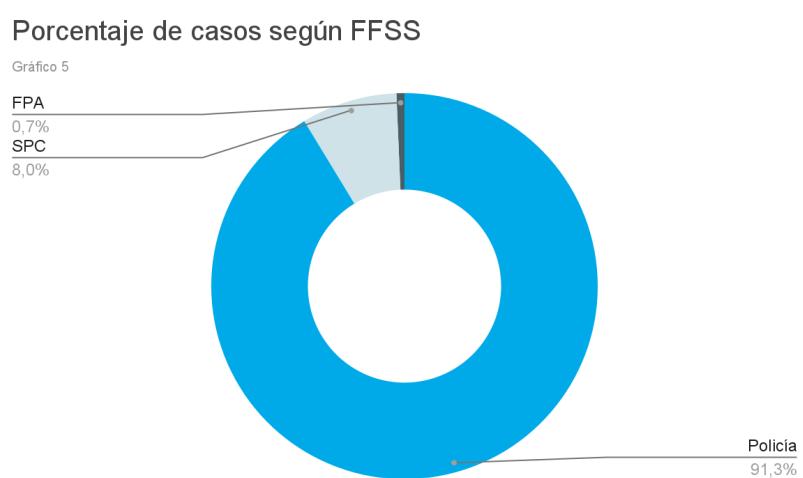
Sobre la cantidad de personas investigadas y la complejidad de los procedimientos disciplinarios

Se advierte que el 15,6% de casos tuvo más de una persona investigada. Esto constituye una **investigación compleja** por el involucramiento de dos o más autores. Según el art 40 (Ley 10.731), uno de los agravantes previstos es cuando una falta es cometida con el concurso de **tres o más personas pertenecientes a las Fuerzas de Seguridad**. Por consiguiente, la normativa vigente estipula que el máximo de la sanción divisible prevista se duplicará. Los casos bajo investigación que involucraron tres personas o más son **el 3,4% del total**.



Dinámica de ingreso según Fuerza de Seguridad

Al indagar por la fuerza de seguridad involucrada en cada uno de los casos que se ingresaron desde que se puso en funcionamiento el OCD, se evidencia una predominancia de hechos cometidos por miembros de la Policía de

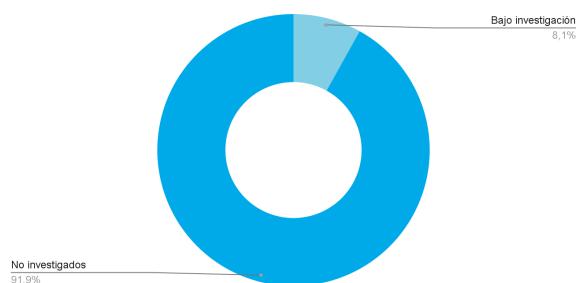


Córdoba frente al Servicio Penitenciario y la FPA.

Al estudiar la totalidad de los casos que se iniciaron, **el 91,3% involucran a personal policial. En cambio, hay un 8% de investigaciones a personal penitenciario y el 0,7% para miembros de la FPA**. Esto obedece a la cantidad de miembros que componen las distintas fuerzas de seguridad de la provincia, pero porcentualmente los números de miembros de las fuerzas que son objeto de investigación son relativamente similares. Estos porcentajes se ven acrecentados en relación a la Policía de Córdoba porque es la fuerza que tiene el mayor número de personal retirado. De esta manera, se puede observar la proporción de personas bajo investigación por posibles faltas graves, gravísimas y pasibles de destitución en cada fuerza.

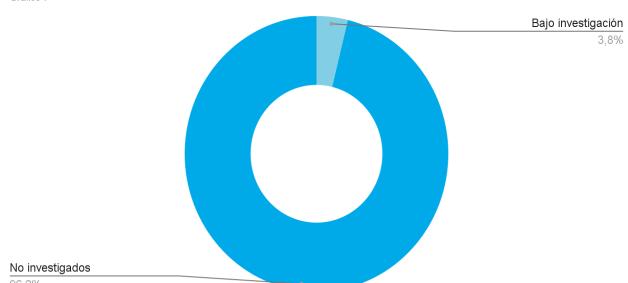
Porcentaje de Policías investigados en el Organismo

Gráfico 6



Porcentaje de penitenciarios investigados en el Organismo

Gráfico 7

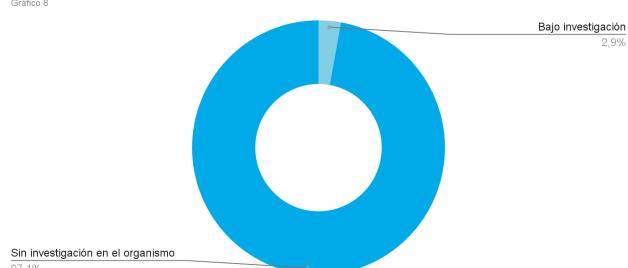


En cuanto a la Policía de Córdoba, solo el 8% del personal en actividad estuvo bajo investigación, mientras que el SPC no llega al 4% y la FPA menos del 3% con respecto a la población total de cada institución.

En el gráfico a continuación, se observa que **hubo más hombres que mujeres miembros de las Fuerzas de Seguridad bajo investigación. En**

Porcentaje de personal del FPA investigados en el Organismo

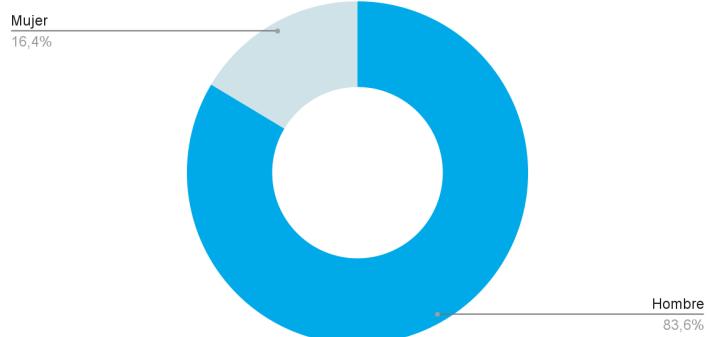
Gráfico 8



concreto, un 83,6% frente a un 16,4%. Esta proporción coincide con la distribución por género que presentan las fuerzas de seguridad de la Provincia de Córdoba. Por consiguiente, es razonable que la proporción por género de las personas que se investigaron

Género de las personas bajo investigación

Gráfico 9



disciplinariamente también presente una distribución marcadamente masculina.

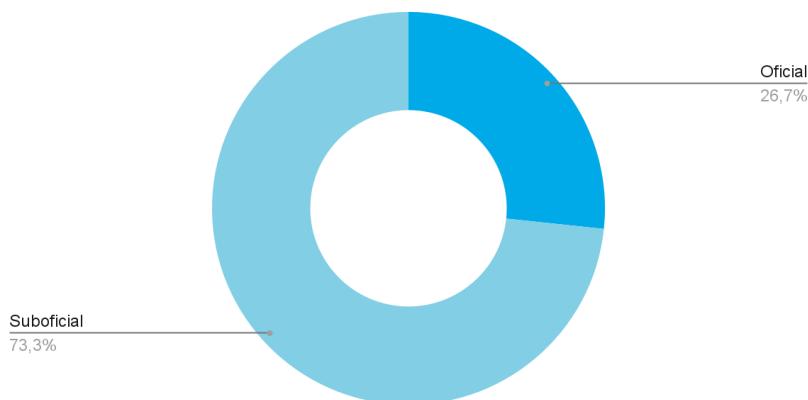
Por otra parte, al analizar en detalle la jerarquía de las personas investigadas, se optó por focalizarse en los casos que involucran a policías.

Teniendo en cuenta al total de policías que fueron investigados por la DG, **hubo un 73,3% de suboficiales y un 26,7% de oficiales**. Esta distribución también se entiende por

las características de la población policial en general. **Entre el personal activo, aproximadamente hay un 80% de suboficiales frente a un 20% de oficiales.**

Porcentaje de policías bajo investigación según jerarquía

Gráfico 10



Capítulo 2: Resoluciones de los casos de la Dirección General de Control e investigación de las Fuerzas de Seguridad

En este apartado interesa presentar un análisis sobre el proceso de resolución de los casos ingresados a la Dirección General de Control e Investigación de las Fuerzas de Seguridad. En este sentido, es de destacar que la resolución de una actuación disciplinaria puede ser dictada por la misma DG -en algunos casos por ella misma o a través de la DI - o bien por el TC, dependiendo de las características que asume el procedimiento administrativo en cada legajo de investigación.

Sobre la remisión y el archivo de las actuaciones disciplinarias

La DG posee, según ley 10.731 artículo 17 inc. c), la función de *“Asumir la investigación cuando lo considere necesario y formular, en estos casos, los requerimientos ante el Tribunal de Conducta de las Fuerzas de Seguridad”*. La DI, conforme lo normado en el art. 20 de la misma ley, está facultada para ordenar el archivo de las actuaciones, solicitar al tribunal el sobreseimiento y requerir la aplicación de sanciones principales.

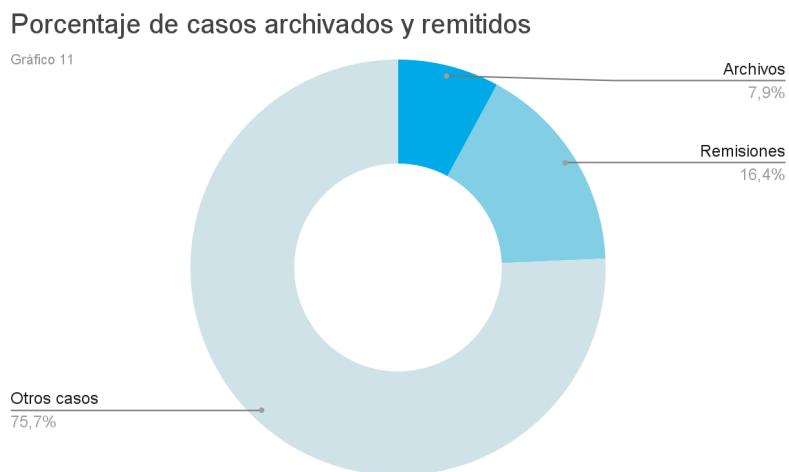
Las razones por las cuales se disponen los archivos están taxativamente especificados en la norma: el hecho no existió, no constituye falta disciplinaria, no se puede determinar responsabilidad a persona alguna, el hecho prescribió, etc. Sin embargo, es dable poner de resalto que el archivo de las actuaciones no implica impunidad. En este sentido, la norma es clara: el archivo puede reabrirse en caso de encontrarse elementos probatorios que permitan una reingeniería de las líneas de investigación originarias.

La diferencia con el acto de *Remisión* deriva que este implica un conflicto de competencia material y/o temporal, lo que quiere decir es que un caso iniciado en la DG puede, luego de una investigación, determinar que es competencia del Tribunal de Conducta Policial y Penitenciario por la fecha de comisión de los hechos o competencia de las Direcciones de Conducta Interna de las distintas Fuerzas por constituir faltas leves o medias.

Al comienzo de la puesta en funcionamiento del OCD, muchos casos que ingresaron a la DG fueron remitidos al Tribunal de Control Policial y Penitenciario para que lleve adelante las investigaciones disciplinarias de acuerdo a la legislación anterior.

En el gráfico se representa la cantidad de casos remitidos y archivados frente al resto de actuaciones disciplinarias del año 2022. Entre estas últimas, los procedimientos administrativos se pueden encontrar con requerimientos de sanciones como también puede

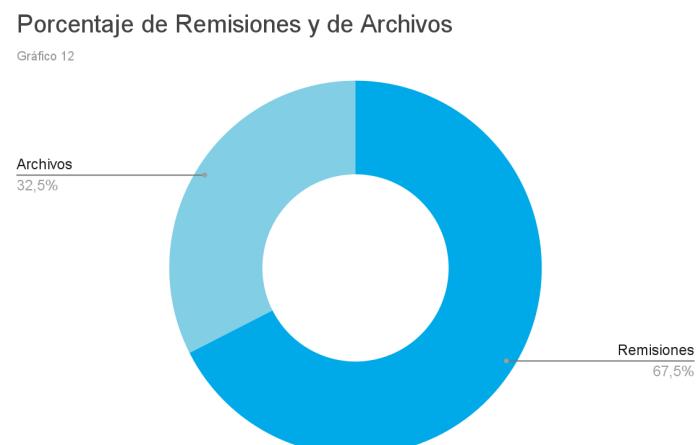
que estén en proceso de investigación para determinar posibles imputaciones por faltas graves, gravísimas y/o pasibles de destitución.



En el gráfico se observa claramente que **el 24,3 % de los casos que ingresaron a la DG - DI- se resolvieron a través de archivos y remisiones**. Uno de cada cuatro casos requirió investigación e intervención de la DG y fueron remitidos o archivados

Esto se debe a que **es posible determinar algunos de los factores que ordenan tanto la remisión como el archivo de las actuaciones luego de haber desarrollado un proceso de investigación** alrededor del hecho. Es así que en procesos de investigaciones ya avanzados, se determina que no se cometió una falta o el hecho se encuentra prescripto, o que el grado de gravedad de una falta no es de pertinencia de este organismo, o se llega a la conclusión de que no ha resultado posible determinar la identidad del autor.

Es de destacar que este universo de remisiones durante el corriente año fue mayor a aquellos archivados. Como se observa en el gráfico, **del total de casos que se remitieron o se archivaron, los remitidos representan un 67,5%, mientras que aquellos casos que se archivaron, representaron un 32,5%**. Este mayor porcentaje de remisiones por sobre archivados se explica por el tiempo que llevó la construcción de criterios estables de



diferenciación de competencias entre leves y medias, por un lado, y graves, gravísimas y pasibles de destitución, por el otro.

A medida que avanzó el proceso de sedimentación de estos criterios, estos hechos comenzaron a ser tratados como leves y medias en sus respectivas dependencias y a ser informados de esta manera a este Organismo, disminuyendo el número de hechos en los que este último debió intervenir, mediante investigación, en la determinación de la gravedad del hecho.

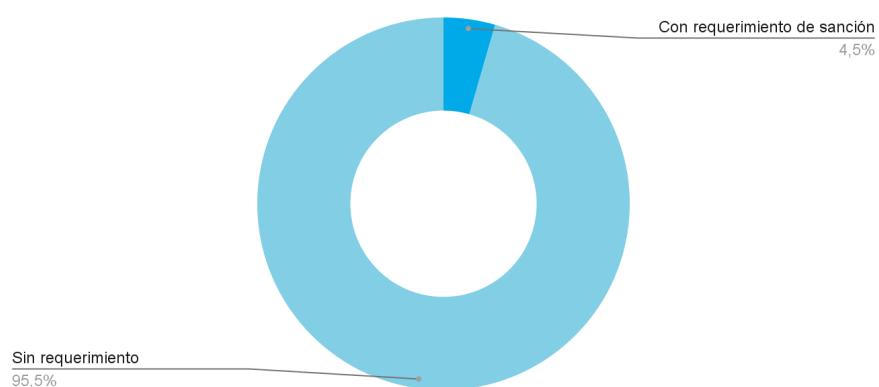
Sobre los Requerimientos de sanción

Los pedidos o requerimientos de Sanciones y los Sobreseimientos corresponden a peticiones que hace la DG al TC para que este resuelva. Estos dos tipos de requerimientos ponen fin al procedimiento administrativo de investigación, ya que éste continúa en el Tribunal.

Aquellos casos en los que, tras haberse investigado, no se detectaron causales de remisión ni archivo y poseen elementos suficientes para requerir sanción, son derivados con Requerimientos de Sanción al TC. En cambio, para los casos que no se encontraron elementos suficientes y los investigados fueron imputados, son elevados con Requerimiento de Sobreseimiento al mismo órgano decisor.

Porcentaje de casos con requerimiento de sanción

Gráfico 13



La DI elevó durante el presente año 90 (noventa) Requerimientos de Sanción para diferentes hechos que constituyen faltas graves, gravísimas y pasibles de destitución.

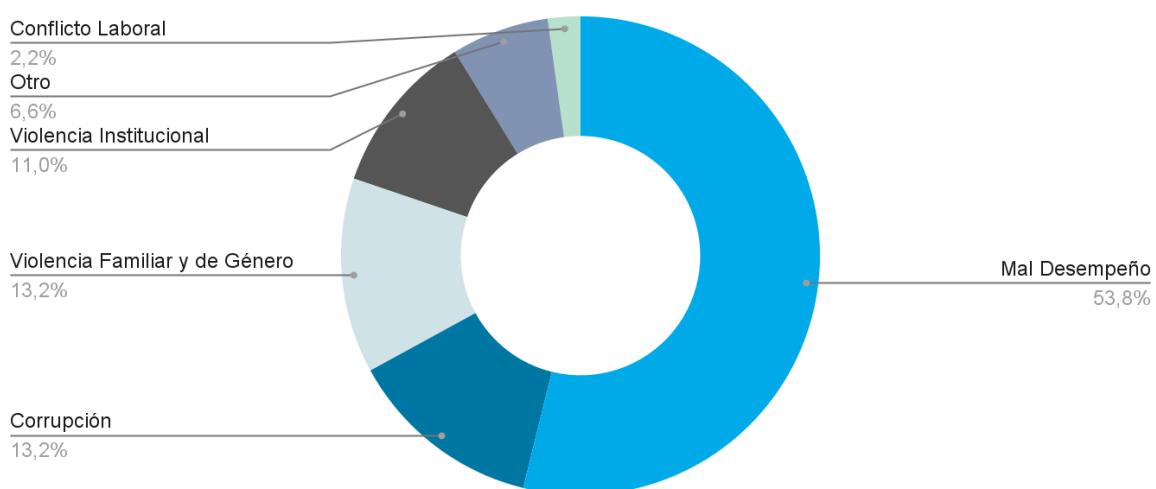
Se evidencia que en el último trimestre aumentaron exponencialmente los requerimientos de sanción puesto que los procesos investigativos, teniendo en cuenta los plazos procesales fijados por el legislador, y la actividad impugnativa intermedia, tiene una duración promedio de 6 meses para las causas de complejidad media.

Para dar cuenta de estos Requerimientos de Sanción es posible vincularlos a las conflictividades y procesos investigativos en los que se encontraban inmersos los hechos por los que se solicitó sanción.

En el gráfico nº 14 se evidencia que un 53,8% de los hechos para los que se requirió sanción estuvieron **vinculados a problemáticas de Mal Desempeño**. En segundo lugar, se encuentran los requerimientos **vinculados a casos de corrupción y violencia familiar y de género, ambos representando el 13,2%** de los requerimientos cada uno. Los requerimientos vinculados a **violencia institucional representaron el 11%** del total. Cabe aclarar que en la parte II se profundizará el análisis de las conflictividades en la totalidad de los casos ingresados a la DG y en el Capítulo 8 se explicará el proceso de trabajo instaurado para el desarrollo de las investigaciones que han conducido a la petición de respuestas punitivas al conflicto.

Porcentaje de Requerimientos de sanción por Conflictividad

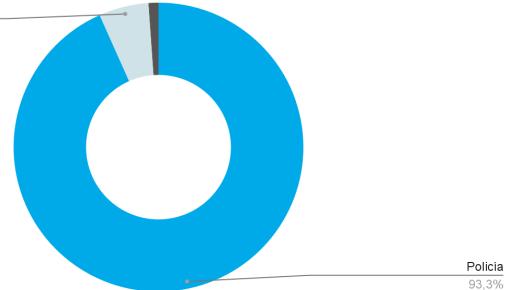
Gráfico 14



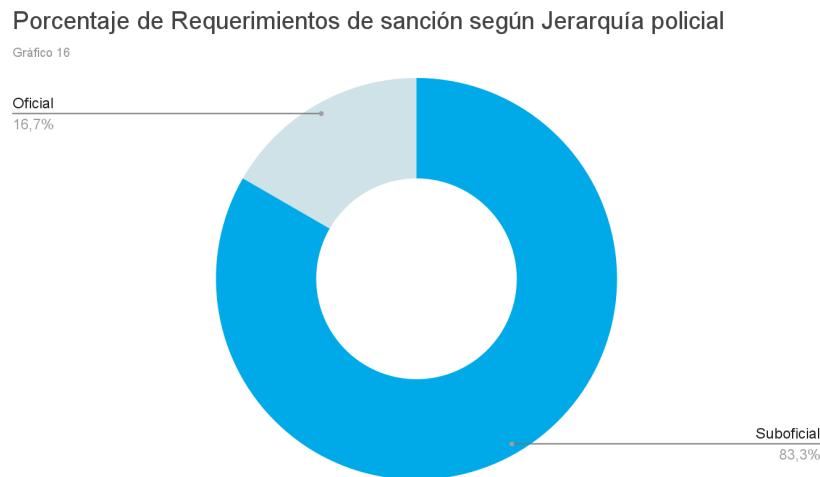
En el 93,3%, estos requerimientos de sanción están vinculados al personal de la Policía de Córdoba y, como se verá en el próximo capítulo, el personal de esta Fuerza de Seguridad es también el que más sanciones recibió, en concordancia con el hecho de ser la Fuerza con más personal.

Porcentaje de Requerimientos de sanción según FFSS

Gráfico 15



Tal como se observa en el gráfico nº 16, de estas sanciones requeridas al personal de la Policía, **el 83,3% se requirió para Suboficiales y casi un 16,7% para Oficiales**. En el caso del **personal penitenciario y de la Fuerza Policial Antinarcotráfico, recibieron el 5,6% y el 1,1% de los requerimientos respectivamente**.



Sobre el tipo de sanción requerida

La ley 10.731 estipula en su art. 20 inc. i los tipos de sanciones que pueden ser requeridas al Tribunal. Estas se dividen en principales, sustitutivas y accesorias.

Los requerimientos de sanción que involucran la conjunción de sanciones principales y accesorias son efectuadas por la DG (art. 66, ley 10.731). Lo mismo acontece con las sanciones sustitutivas que derivan de la aplicación del procedimiento abreviado en los términos del art. 76 de la ley 10731.

El uso de sanciones sustitutivas y accesorias fueron previstas por el legislador a los fines de evitar la punición, en sentido estricto, en aquellos casos que el tipo de falta pueda ser reparada por medidas alternativas, que permitan al sumariado internalizar las normas que establecen obligaciones para los miembros de las fuerzas de seguridad y por otro lado que a través de este tipo de sanciones produzcan un beneficio a la sociedad o la institución a la que pertenece.

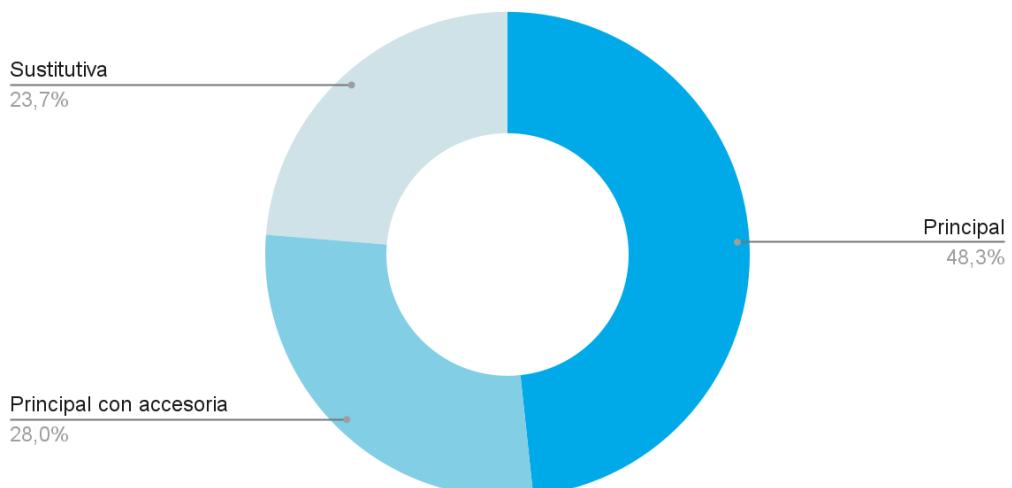
Sólo los requerimientos que peticionan la sanción de suspensión exclusivamente por la DI.

En números, **el 48,3 % de las sanciones requeridas por la Dirección fueron principales**, mientras que **se requirieron un 28% de sanciones principales con accesorias y casi un 23,7 % de sustitutivas**. La suma de estas últimas dos representa un poco más de la mitad de los requerimientos solicitados. Este tipo de requerimiento implica

un abordaje distinto al netamente punitivo ya que incorpora otra sanciones que tienen por objeto reparar el daño producido o re-capacitar a los integrantes de las Fuerzas de Seguridad en contenidos vinculados a la comisión de las faltas.

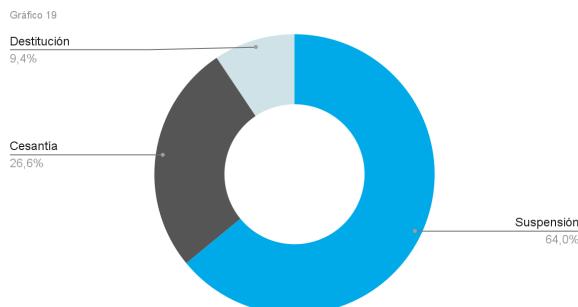
Porcentaje de los tipos de Requerimientos de Sanción

Gráfico 17



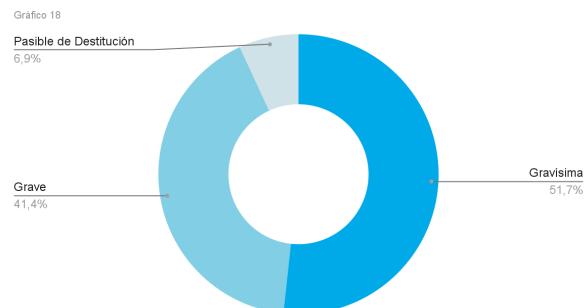
Por otra parte, la primacía de los tipos de sanciones principales puede relacionarse con el tipo de falta por el que se requirió sanción. **El 58,6% de los requerimientos fueron hechos bajo la presunción de faltas gravísimas o pasibles de destitución, mientras que el 41,4% fueron hechos por faltas graves.**

Porcentaje de tipos de Requerimientos de Sanción Principal



accesorias fueron solicitados conjuntamente con una sanción principal de suspensión. Representando, así, el 54% de las suspensiones que se requirieron en total. Por

Porcentaje de tipo de faltas por las que se requirió sanción

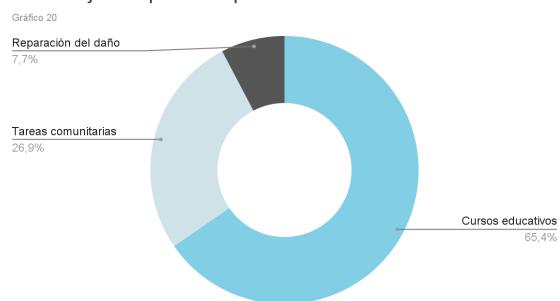


Los tipos de sanciones tienen sus subtipos que se caracterizan en la sección tercera de la ley 10.731. Así, es posible determinar que **el 64% de los requerimientos de sanciones principales fueron de suspensión, un 26,6% requerimientos de cesantía y solo un 9,4% pedidos de destitución.** Es de destacar que el total de los requerimientos con sanciones

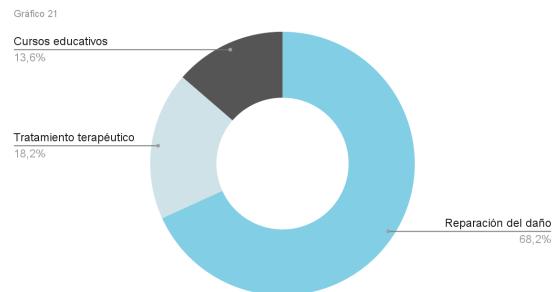
consiguiente, sólo un 46% de las suspensiones se requirió sin una accesoria que la acompañara.

Las sanciones accesorias y las sustitutivas poseen la misma tipología: deberes especiales de conducta, cursos educativos, reparación del daño y tareas comunitarias. Al respecto, puede observarse en los gráficos 20 y 21 que mientras que un **65,4% de las sustitutivas que se requirieron fueron de Cursos educativos**, este porcentaje desciende al **13,6% en el caso de las accesorias, en las que prima la Reparación del daño, con un 68,2%**. Mientras, en las accesorias encontramos un 18,2% de Tratamiento terapéutico, tipo que no se requirió durante el presente año como sanción Sustitutiva, y en las Sustitutivas encontramos un 26,9% de Tareas comunitarias, tipo que no se requirió durante el presente año como Accesoria.

Porcentaje del tipo de Requerimiento de Sanción Sustitutiva



Porcentaje del tipo de Requerimiento de Sanción Accesoria



Sobre los requerimientos de sobreseimiento

Los requerimientos de sobreseimiento implican la desvinculación del proceso investigativo de la persona sobreseída de manera definitiva e irrevocable. Funciona para él el principio del Non bis in idem administrativo disciplinario.

En ese sentido, se han registrado **tres casos en lo que se requirió Sobreseimiento**. Este tipo de requerimientos son vinculantes para el TC, quien puede dejar a salvo su criterio.

Capítulo 3: Resoluciones del Tribunal de Conducta

En el tercer capítulo se analizan las resoluciones del TC que, principalmente, se ocupan de resolver los requerimientos que ha realizado la DG, sea de imposición de medidas cautelares, sobreseimientos o requerimientos de sanción

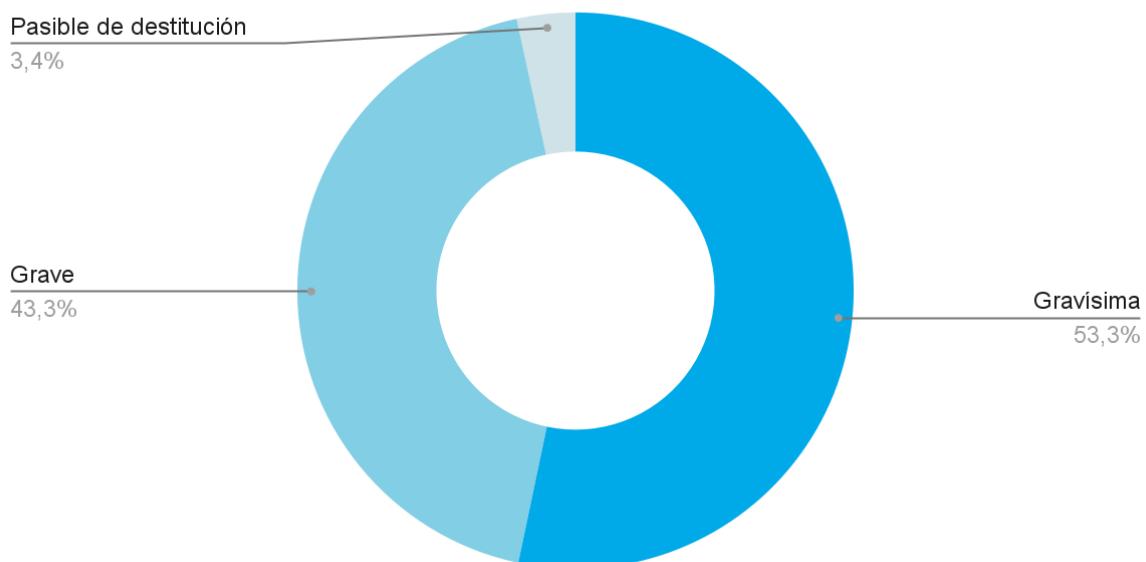
Por otra parte, el TC resuelve pedidos de levantamiento, prórrogas de medidas cautelares, sustituciones y recursos planteados contra resoluciones.

Sobre las resoluciones del Tribunal de Conducta

Este capítulo tiene como unidad de análisis a los integrantes de las Fuerzas de Seguridad a las que el TC sancionó, resolvió su sobreseimiento y se les dictó medidas cautelares. **Del total de casos con requerimientos de sanción elevados al Tribunal, se resolvieron 75, y el resto se encuentra con las vistas a las defensas para la presentación de alegatos. Cabe aclarar que esto significa un total de 84 personas sancionadas o sobreseídas por el TC.** Si se focaliza el análisis en los requerimientos de sobreseimiento, estos se resolvieron en un 100%. **Un poco más de la mitad de estas personas (53,3%) fueron sancionadas por faltas gravísimas y el 43,3% por faltas graves.** Cabe destacar que dos personas fueron sancionadas por faltas pasibles de destitución, las cuales se especifican en el art. 67 de la Ley 10.731.

Tipo de faltas por las que se sancionó

Gráfico 22

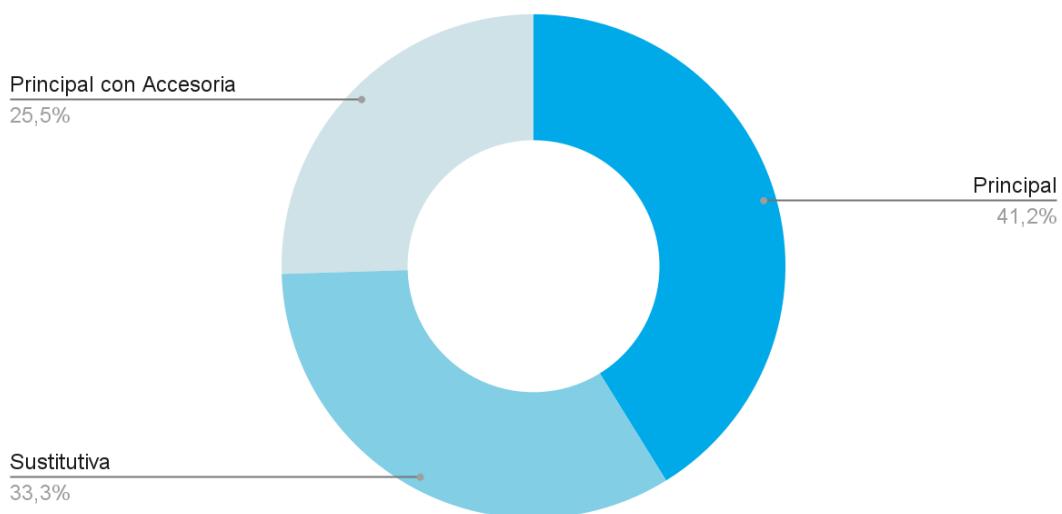


Sobre el tipo de sanción dictada

Hubo un 41,2% de sanciones principales frente a un 25,5% de sanciones con principal más accesoria y un 33,3% de sanciones sustitutivas.

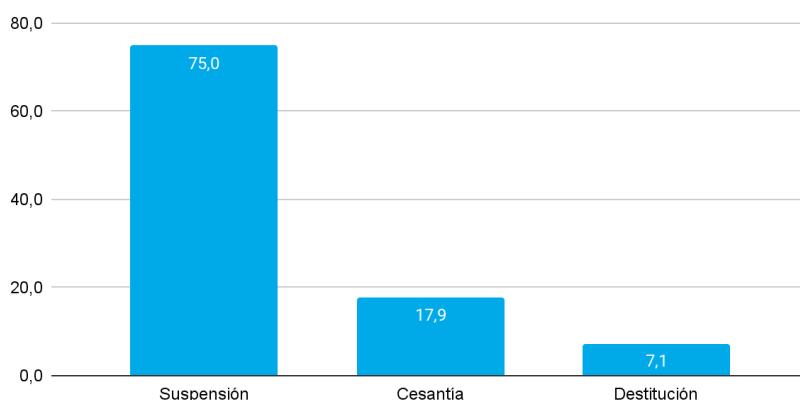
Porcentaje de tipos de sanciones dictadas

Gráfico 23



Porcentaje del tipo de Sanción Principal dictadas

Gráfico 24



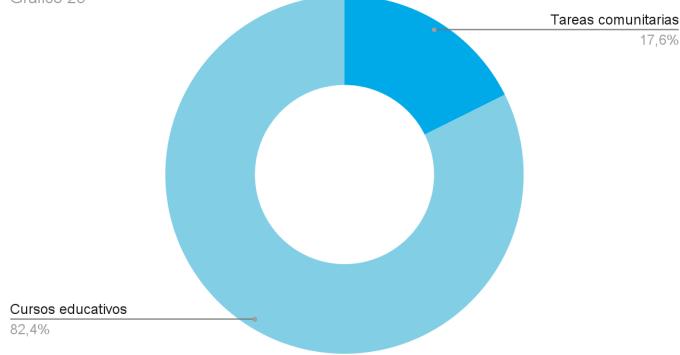
A la hora de analizar en detalle los tipos de sanciones principales dictadas, se puede observar la **preeminencia de suspensiones**. En términos relativos, significa el 75% del total de sanciones principales. Además, un 17,9% de las

personas fueron sancionadas con cesantía y 7,1% con la sanción de destitución.

Al indagar sobre los **tipos de sanciones sustitutivas dictadas**, se observa que hubo una mayoría significativa de cursos educativos en esta modalidad. En concreto, representaron un 82,4% frente a un **17,6% de tareas comunitarias** como sanción sustitutiva. Se optó por cursos que estuviesen vinculados a la falta que se sancionó, para lo cual fue necesario llevar adelante coordinaciones con otras instituciones para garantizar la oferta educativa. Se realizaron reuniones tanto con la Dirección General de Recursos Humanos de la Policía como con el área de capacitación del Ministerio de Coordinación de la Provincia. La primera fue especialmente importante para coordinar la oferta educativa de cursos de entrenamiento en distintas dimensiones del trabajo policial: manejo del arma reglamentaria y tiro; defensa personal; y, conducción de vehículos policiales.

Porcentaje del tipo de sanción sustitutiva dictada

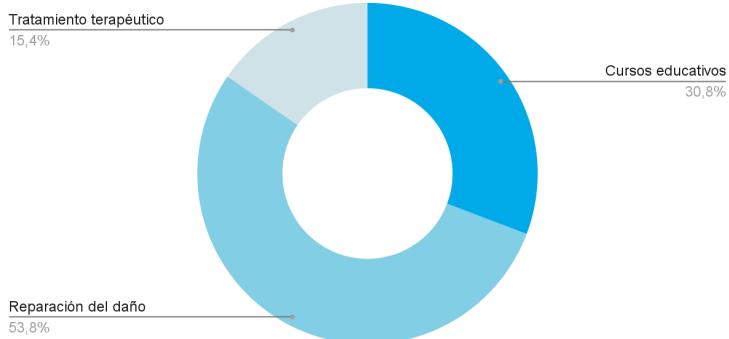
Gráfico 25



De manera similar, las tareas comunitarias dictadas como sanción sustitutiva se focalizaron en labores que estuviesen vinculadas a las faltas cometidas.

Porcentaje del tipo de sanción accesoria dictada

Gráfico 26

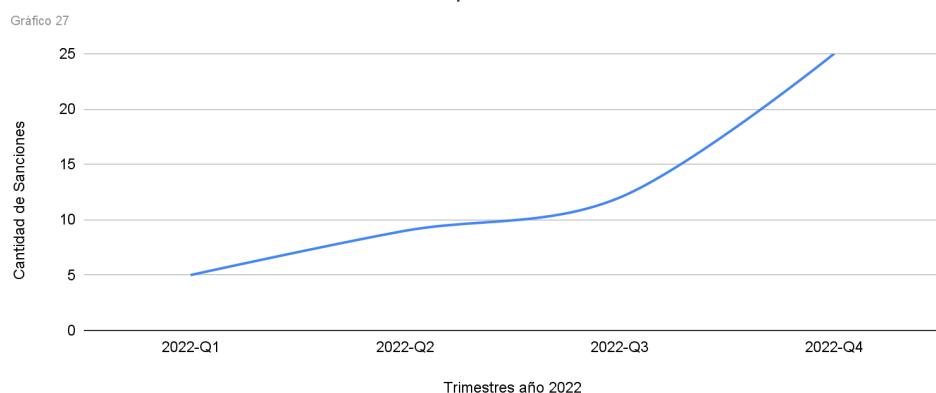


En cambio, al analizar las **sanciones accesorias dictadas**, se observa que se aplicaron otro tipo de sanciones alternativas. **La mayoría fueron reparaciones del daño, representando el 54% del total** de este tipo de sanción. En segundo lugar, se dictaron **cursos educativos (31%)** y en menor medida, **tratamientos terapéuticos (15%)**. Es significativo destacar que en todos estos casos, se dictó una sanción principal que fue de tipo suspensión.

Dinámica temporal del dictado de Sanciones

Desde el inicio del Organismo de Control Disciplinario y a la fecha de corte de este informe, **se observa un crecimiento sostenido de las resoluciones dictadas por el Tribunal**. En el gráfico se presenta la distribución de sanciones de acuerdo a los trimestres del año 2022. Al ser el primer año de funcionamiento de este sistema de control disciplinario, se comprende que la dinámica de resoluciones de sanciones presente esta curva ascendente a lo largo de los trimestres.

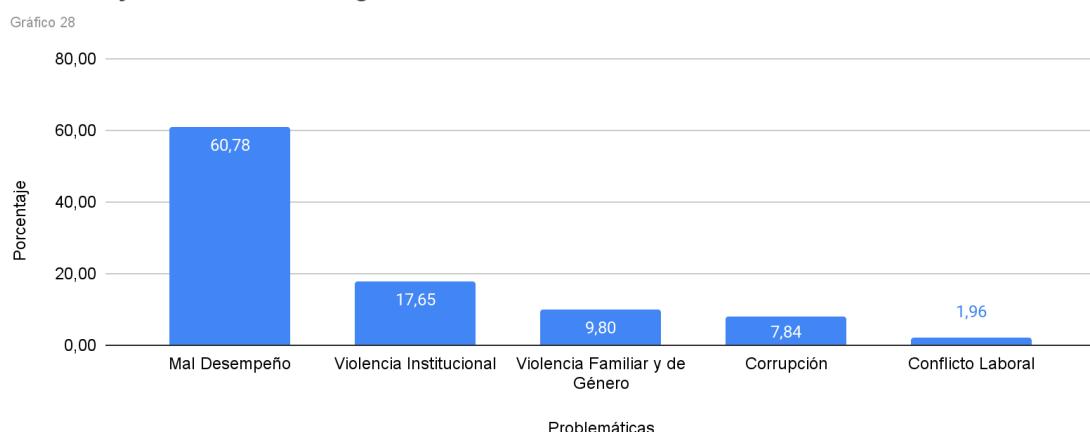
Cantidad de Sanciones a través del tiempo



Dinámica de las sanciones según Conflictividad y Fuerza de Seguridad involucrada

Para realizar un análisis más completo de las sanciones dictadas, se tuvieron en cuenta los tipos de conflictividad en que se enmarca la falta administrativa como así también la fuerza de seguridad a la que pertenece el personal sancionado y su jerarquía.

Porcentaje de Sanciones según conflictividad



Casi el 61% de las sanciones estuvieron vinculadas a faltas por mal desempeño y, en menor medida, alrededor del 17% a violencia institucional. En tercer lugar, las sanciones fueron **por violencia familiar y de género, con menos del 10% del total.** Las faltas por situaciones de corrupción representaron menos del 8%. Por último, las situaciones de conflicto laboral sancionadas fueron casi el 2%. En la parte II del informe anual se explicita en detalle las implicancias de cada una de estas conflictividades administrativas y el modo de abordaje integral que se propuso este organismo de control disciplinario.

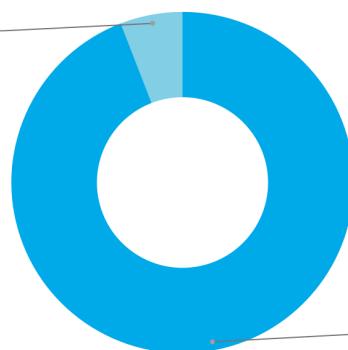
Por otra parte, al analizar las sanciones según la fuerza de seguridad a la que pertenece el/la sancionado, **se sostiene la tendencia del ingreso de casos. Hubo una mayoría de integrantes de la Policía de Córdoba, en esta dimensión representando el 94% de las sanciones**

dictadas. Por su parte, los miembros del Servicio Penitenciario ocuparon el 6% de las personas sancionadas por el Tribunal. En cambio, ningún integrante de la FPA fue sancionado por falta grave, gravísima o pasible de destitución durante el 2022.

Porcentaje de Sanciones según FFSS

Gráfico 29

SPC
5,9%

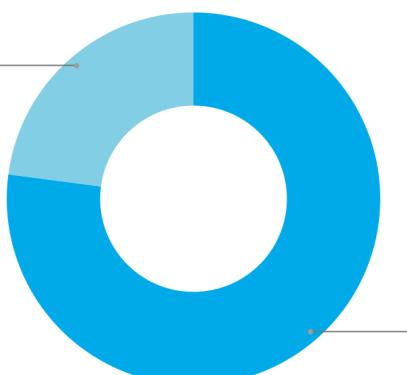


Policia
94,1%

Porcentaje de Sanciones según Jerarquía policial

Gráfico 30

Oficial
22,9%



Suboficial
77,1%

Se optó por continuar el análisis de los sancionados de la Policía de Córdoba para observar su distribución según jerarquía. Siguiendo la tendencia de los ingresos de casos, **se sancionó un 23% de oficiales y un 77% de suboficiales de la institución policial.**

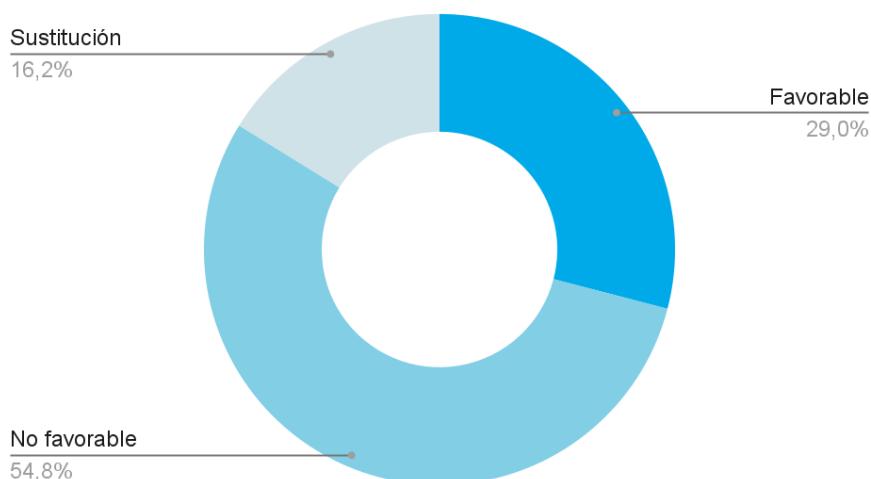
Recursos de reconsideración y de revisión

El Tribunal de Control Disciplinario ha recibido **209** pedidos de levantamiento de medidas cautelares dictadas en el marco de la investigación disciplinaria. En ese marco, fueron resueltas la totalidad de ellas. Un 29% de manera favorable y un 16% se resolvió con la sustitución de la medida cautelar. Entre ambas suman un 45% del total. En cambio, en casi el 55% de los pedidos de levantamiento se resolvió de manera no favorable.

Por otra parte, al analizar los recursos de reconsideración, se observa que estos

Pedidos de levantamiento de Medidas Cautelares según su resolución

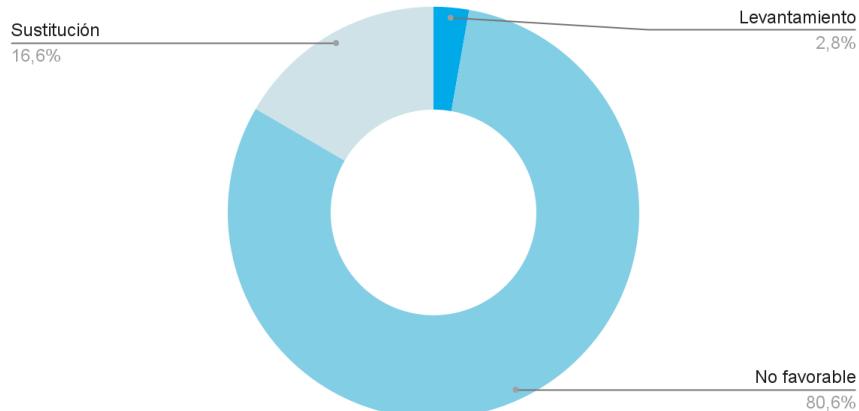
Gráfico 31



pueden ser sobre las sanciones dictadas como también sobre las medidas cautelares. Se han presentado **36** recursos de reconsideración y el Tribunal ha dictado resolución de cada uno de ellos. En este caso, las respuestas de levantamiento y sustitución han alcanzado el 20% del total de recursos presentados.

Recursos de Reconsideración según su resolución

Gráfico 32



Capítulo 4: Medidas Cautelares

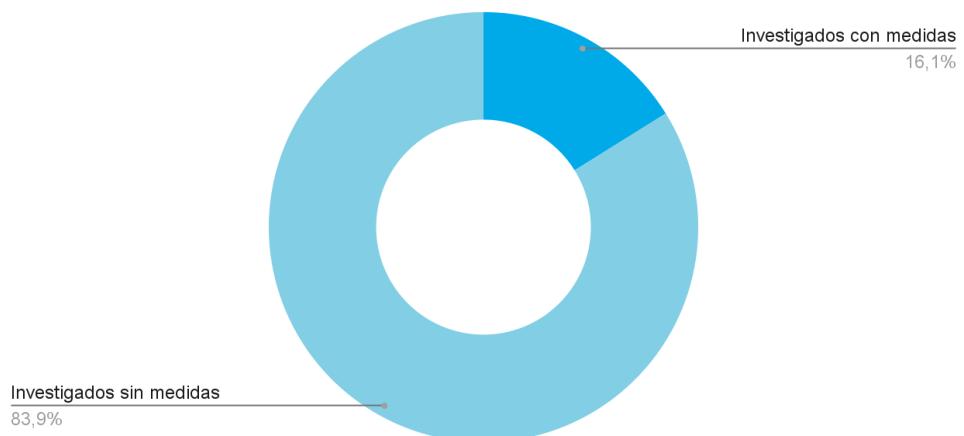
En el cuarto capítulo se analizan las resoluciones de Medidas Cautelares dictadas por el Tribunal de Control Disciplinario de acuerdo a lo establecido por el art. 82 (Decreto Reglamentario 1568/21).

Sobre las Medidas Cautelares dictadas

Las medidas cautelares se resuelven siempre con respecto a una persona en un proceso de investigación particular con el objetivo de evitar que se entorpezca el proceso de investigación o la normal prestación del servicio público. Es así, que durante el presente año, **se dictaron 444 medidas cautelares**. Este recurso, del total de personas investigadas que han sido identificadas como integrantes de las fuerzas de seguridad, ha afectado al 16,1%. En otras palabras, **en el 83,9% de ocasiones en donde fue posible la identificación de los sujetos investigados como pertenecientes a las Fuerzas de Seguridad, la investigación ha proseguido sin interponer un recurso de este tipo**, resguardando así los principios de excepcionalidad y aplicación restrictiva garantizados por la ley 10.731 en su art. 82.

Porcentaje de investigados con y sin Medida Cautelar

Gráfico 33

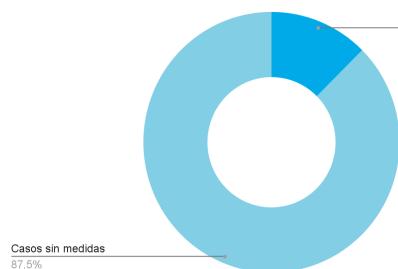


Durante el presente año **se han dictado medidas cautelares sólo en el 12,5% de los casos que han ingresado al Organismo**. Esto evidencia que ese 16,1% de personas con medidas cautelares se refiere solo a un 12,5% de casos en los que el recurso ha sido requerido por el nivel de complejidad de los hechos implicados. Los casos que involucran a tres personas o más, causal de agravante de los mismos e indicador, también, de gravedad

de las investigaciones, pasan del 3,4% de los casos al 7,3% cuando hablamos de las medidas cautelares.

Porcentaje de casos con y sin Medida Cautelar

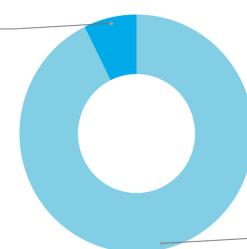
Gráfico 34



Porcentaje de casos con tres personas o más con medida cautelar

Gráfico 35

3 investigados o más
7,3%



Se identifica que **un 70% de las personas que recibieron efectivamente sanción y un 70% de personas por las que se requirió sanción fueron sujetos a una medida cautelar.**

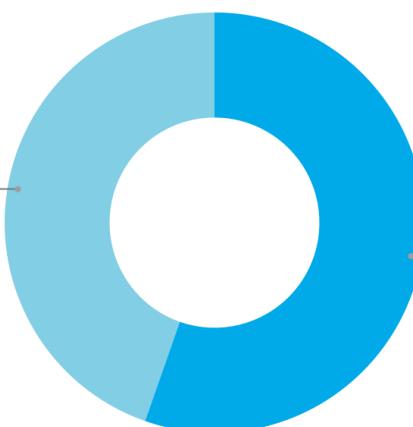
Del total de medidas cautelares aplicadas un 55,4% se encuentran activas. El Decreto Reglamentario N° 1.568 establece para el art. 84 la necesidad de mantener en pleno derecho las medidas cautelares dictadas para aquellas personas que se encuentren privadas de su libertad. Esta situación representa un pequeño porcentaje, el 4%, de las medidas cautelares activas.

Porcentaje de Medidas Cautelares Activas y Finalizadas

Grafico 36

Finalizadas
44,6%

Activas
55,4%



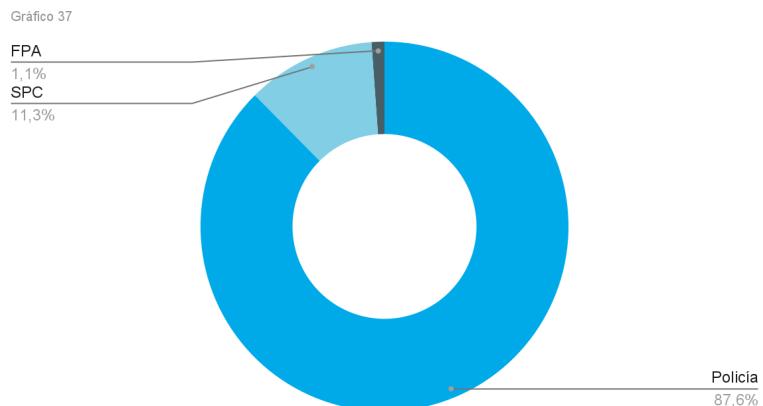
Las medidas cautelares que se han finalizado representan el 44,6% del total de las medidas dictadas. Las formas en las que se da finalización a una medida cautelar son variadas. La más frecuente durante el corriente año fue la sustitución de una medida cautelar por otra (de mayor o menor gravedad). Esta se dicta cuando es necesario garantizar el normal desarrollo del proceso según el art. 82 de la ley 10.731, y representa el

52% de las finalizaciones. Los levantamientos de las medidas cautelares, que representan el 35,8% de las medidas cautelares finalizadas, pueden darse por solicitud del propio investigado según Decreto reglamentario art. 82 o de la DG. Durante el corriente año se realizaron al Tribunal **un total de 209 pedidos de levantamientos de medidas cautelares, de los cuales resultó favorable poco más del 35%**.

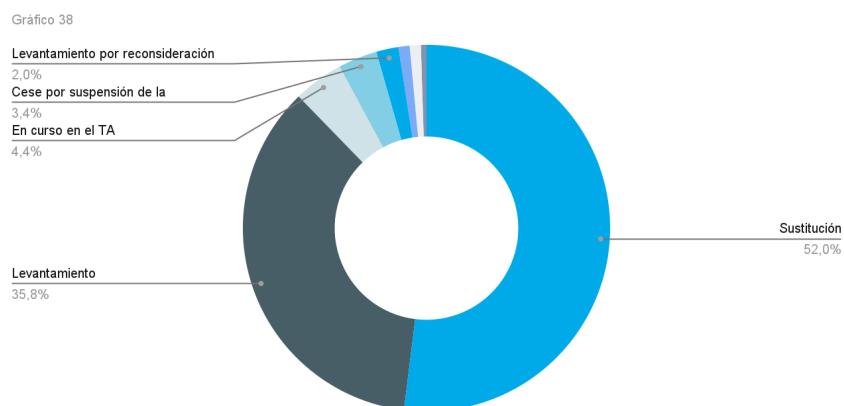
Existe, por último, un pequeño porcentaje de medidas cautelares desafectadas por el dictado de sanciones, sobreseimientos y archivos. Asimismo, el 4,4% del total de medidas cautelares finalizadas fueron dictadas por el Tribunal para casos en los que se determinó, tras avanzarse en el proceso de investigación, que eran competencia del anterior Tribunal y han seguido su curso administrativo en el mismo.

Con respecto a las fuerzas de seguridad a la que pertenecen aquellos a quienes se les ordenó una medida cautelar, siguen la tendencia general de las investigaciones, con un leve descenso del personal policial afectado por este recurso en comparación con las investigaciones en curso. **En el 87,6% de las ocasiones han sido un recurso interpuesto a policías, cuando las investigaciones cursadas para esta fuerza han sido del 91%. El personal penitenciario afectado por esta medida representa el 11,3%, mientras que el de la FPA representa el 1,1%**. Así, se observa que las mismas han sido aplicadas proporcionalmente a las investigaciones cursadas por cada una de las Fuerzas de Seguridad.

Porcentaje de Medidas Cautelares según Fuerza de Seguridad

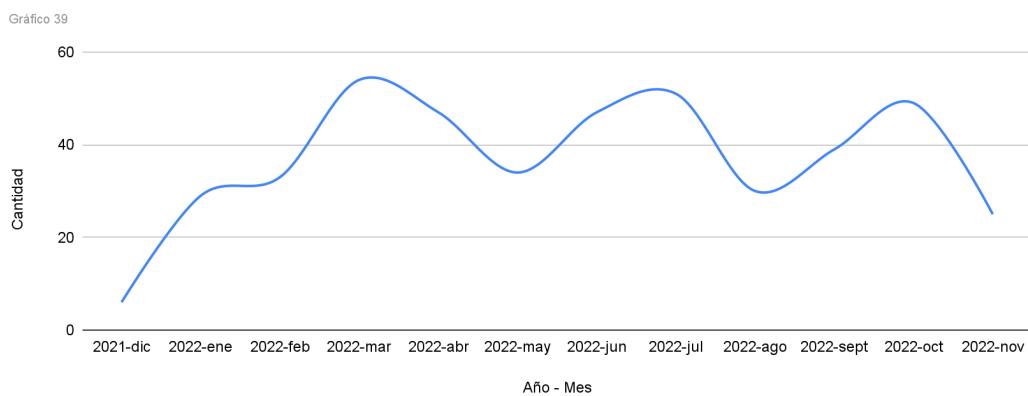


Porcentaje de Medidas Cautelares según el tipo de finalización



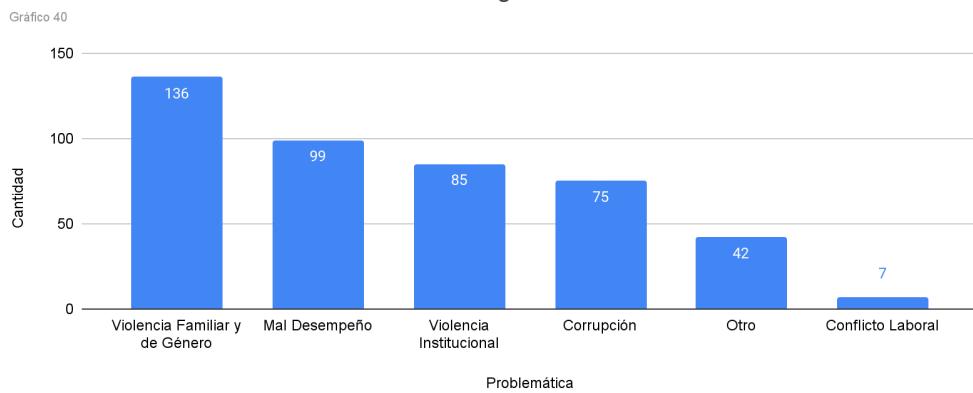
En el siguiente gráfico es posible observar que los meses en donde se ha dado con mayor frecuencia el dictado de estas medidas han sido marzo, julio y octubre. Es de señalar que dos de estos picos coinciden justamente con los dos momentos con mayor nivel de ingresos de casos vistos en el gráfico n° 1.

Dictamen de Medidas Cautelares a través del tiempo



Se advierte también cómo se da la vinculación de las medidas cautelares con las problemáticas de las conflictividades en las que se inscribieron los casos. **Las problemáticas referidas a Violencia de Género y Familiar y Violencia Institucional crecen de un 24% y un 14% respectivamente cuando hablamos del total de hechos investigados en el Organismo, a un 31% y casi un 20%, en el caso de los hechos que poseen o poseyeron una medida cautelar.** Esto va en consonancia con lo remarcado con anterioridad acerca de los principios de excepcionalidad y aplicación restrictiva de estas medidas. Los casos de Violencia Familiar y de Género suelen representar mayor gravedad y activar el Protocolo de Actuación para Personal Policial en situación de Violencia Familiar.

Cantidad de Medidas Cautelares dictadas según conflictividad



Al mismo tiempo, este aumento va ligado a un descenso porcentual de los hechos vinculados a mal desempeño.

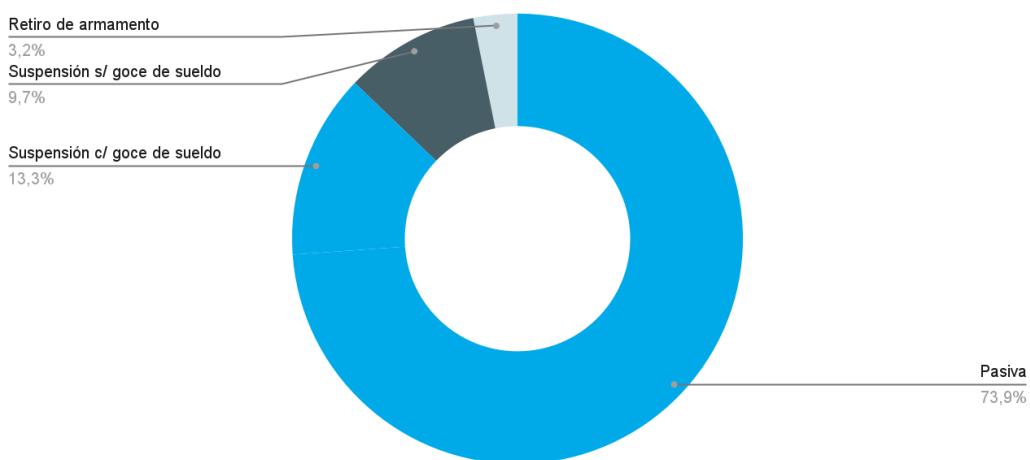
Estos, pese a ser la problemática más frecuente con casi un 35% cuando observamos el total de las investigaciones, sólo representan un 22% del total de medidas dictadas. Sobre el mismo punto, las problemáticas vinculadas a Conflicto laboral descienden a poco más del 1%.

Dinámica temporal de las Medidas cautelares dictadas

Tal y como se señaló, el Tribunal puede dictar con o sin requerimiento de la DG cuatro tipos de medidas cautelares. Durante el presente año, **las medidas cautelares más frecuentemente interpuestas han sido las de situación pasiva, representando casi un 74% del total**. Este porcentaje se ve influenciado por el hecho de que el Decreto Reglamentario N° 1.568 por lo establecido en el art. 83 inc. c) ordena el pase a situación pasiva de todas aquellas personas pertenecientes a las Fuerzas de Seguridad de la Provincia de Córdoba que se encuentren aprehendidas o detenidas en el marco de un proceso penal. Las **suspensiones representan poco más del 23%** de las ocasiones en las que se han dictado medidas cautelares, poco más del 13% fueron Suspensiones con goce de haberes, mientras que otro 10% Suspensiones sin goce de haberes. El retiro de armamento se ordena en el conjunto de las ocasiones en donde se dicta alguna de las otras medidas cautelares, tal como lo dicta el Decreto Reglamentario N° 1.568 en su art. 83 inc. b).

Porcentaje de Medidas Cautelares dictadas según su tipo

Gráfico 41

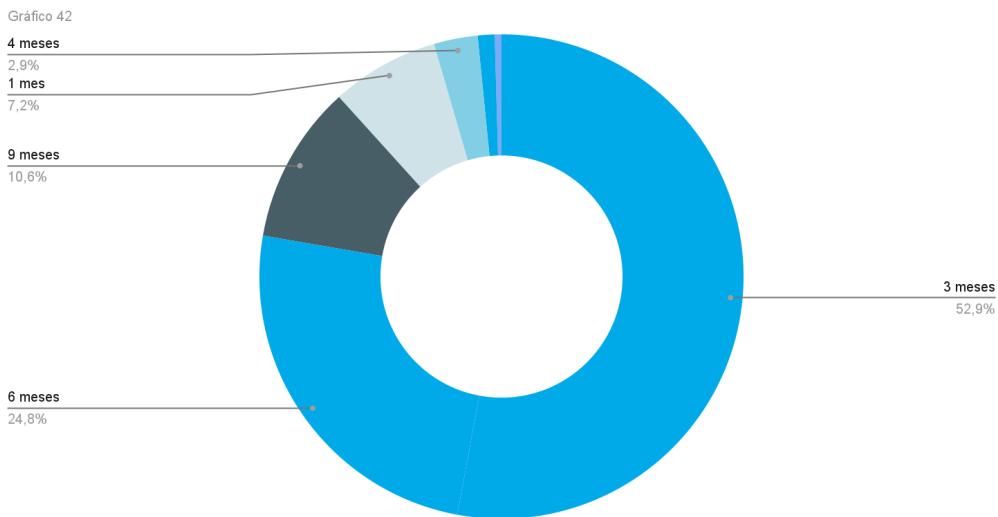


Esto no impide que el mismo pueda decretarse sin tener como causal el resto de las medidas cautelares cuando sea necesario para el devenir de la investigación. Esta situación representa solo el 3% de las medidas cautelares dictadas.

Las medidas cautelares poseen un plazo que, como se dijo con anterioridad, no puede superar los 3 (tres) meses en el caso de las suspensiones, y de 9 (nueve) meses en

los otros dos tipos restantes. De esta manera, podemos identificar que **los lapsos de las medidas de tres meses representan el 53% del total** de las medidas cautelares, siendo este el plazo más frecuente en el que fueron dictadas. Le siguen en frecuencia las de seis meses y, junto con las anteriores, representan casi el 25% del total de estos recursos. El lapso de tiempo menos frecuente se ha configurado alrededor del 0.5% del total, y han sido las de dos meses.

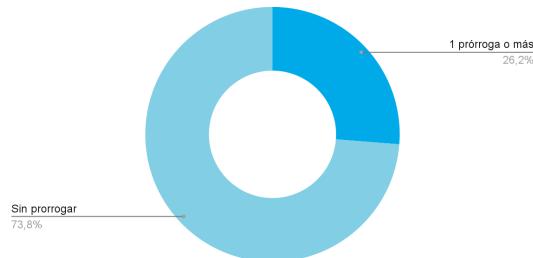
Porcentaje de Medidas Cautelares dictadas según su duración



Una vez que son dictadas, las medidas cautelares pueden ser prorrogadas a requerimiento de la DG por el TC, y extraordinariamente una vez más en situaciones de suma gravedad o muy difícil investigación, tal como lo establece el art. 82 del Decreto Reglamentario N° 1.568. **Del total de medidas cautelares dictadas poco más del 25% se prorrogó una vez, mientras que sólo un 8% recibió una prórroga extraordinaria en consideración de las causales antes expuestas.**

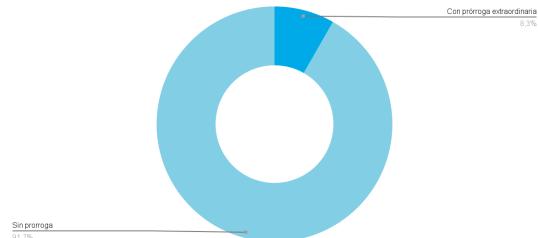
Porcentaje de Medidas Cautelares con Prórroga

Gráfico 43



2. Porcentaje de Medidas Cautelares con Prórroga extraordinaria

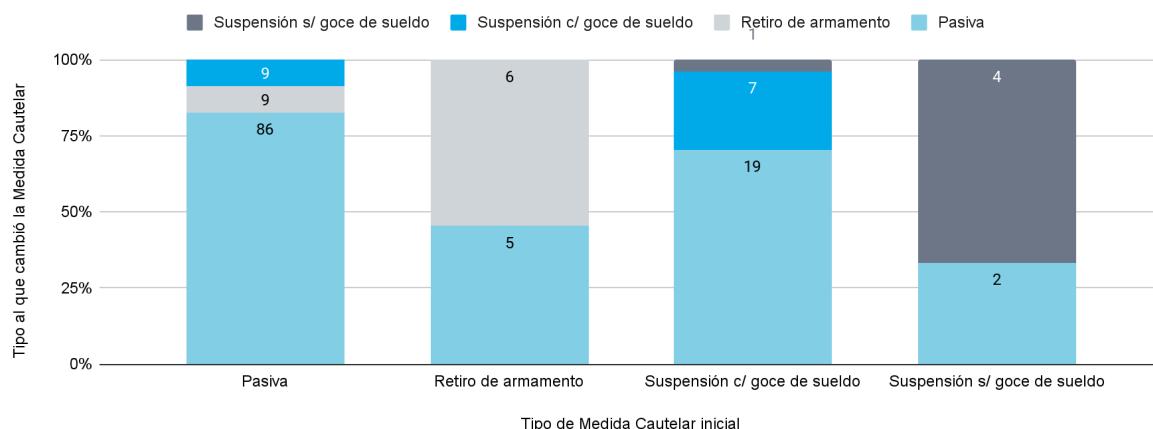
Gráfico 44



Del total de situaciones pasivas dictadas con una primera prórroga, casi un 83% mantuvo el tipo, mientras que un 17% lo modificó a un Retiro de armamento (8,7%) o a una Suspensión con o sin goce de haberes (8,7%). Lo antedicho vuelve a este tipo de medidas las menos frecuentemente modificadas, con un porcentaje de modificación del tipo cercano al 17%. Los retiros de armamento mantuvieron su tipo en una proporción menor, casi un 55% de las ocasiones, mientras que un 45% se modificaron en una primera prórroga en una situación pasiva. En el caso de las suspensiones, la modificación del tipo es aún mayor. **Del total de suspensiones con goce de haberes, un 73% cambió su tipo a una situación pasiva, mientras que sólo un 27% lo mantuvo.** Por último el total de suspensiones dictadas en primera instancia como suspensiones sin goce de haberes se modificó en situaciones pasivas.

Gráfica 45. Dinámica de la modificación del tipo cuando se prorroga

Gráfico 45



SÍNTESIS DE LA ACTIVIDAD DE TC

- Se dictaron 444 medidas cautelares.
- Se resolvieron 253 planteos asociados con las medidas cautelares dictadas (levantamientos, prórrogas, sustituciones o recursos). Algunas medidas cautelares tuvieron más de un planteo.
- Se dictaron 75 resoluciones definitivas (sanciones y sobreseimientos)

Parte II. Conflictividades administrativas de las fuerzas de seguridad

Capítulo 5: Presentación de las principales conflictividades administrativas de las fuerzas de seguridad

En esta parte del informe, se busca profundizar el análisis sobre las conflictividades en las que se enmarcan las investigaciones disciplinarias de la DG.

En temáticas prioritarias, como violencia de género e institucional, la tipificación puede constituir un agravante genérico de la sanción. Por su parte, la Dirección de Prevención realiza un seguimiento de los casos que se evalúan como prioritarios, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos y su inscripción en conflictividades específicas. Este seguimiento tiene como objetivo el abordaje interdisciplinario de las conflictividades más amplias en las que se inscriben las faltas disciplinarias.

Es importante destacar que, desde la puesta en funcionamiento del Organismo de Control Disciplinario, se implementó el Registro Único de Casos (RUC) de la DG. Su diseño y desarrollo estuvo a cargo del área de Registro y Análisis de Información de la DP. Esta base de datos se creó con fines registrales pero también para permitir la gestión de la información de cada caso ingresado. Un punto clave de este registro es la identificación de temáticas/conflictividades en las que se inscriben los hechos bajo investigación. Esta clasificación permite la agrupación de casos para su resolución y valoración en pos de identificar factores de riesgos colectivos, condiciones ambientales y procesos de trabajo que hacen proclive la comisión de faltas disciplinarias graves, gravísimas y pasibles de destitución.

Principales conflictividades administrativas de las fuerzas de seguridad

En el marco de la puesta en funcionamiento del OCD, la DP realizó informes diagnósticos sobre las principales conflictividades en las que se enmarcan las faltas disciplinarias de los miembros de las Fuerzas de Seguridad. Para esto, se llevó a cabo un análisis de la legislación cordobesa (tanto la vigente como la anterior) para comprender las prioridades temáticas planteadas por la ley como así también las tipificación de conductas que son pasibles de sancionar administrativamente. Asimismo, el seguimiento de casos resultó fuente principal para comprender las regularidades y construir los primeros

diagnósticos. Este trabajo implica el análisis de los casos en conjunto con los detectives que llevan adelante la investigación, la realización de fichas de seguimiento y la carga de datos en el Registro Único de Casos.

La Ley de Control Disciplinario N° 10.731 plantea cuatro definiciones que constituyen agravantes para la sanción (art. 40 y 41): violencia institucional, violencia de género, corrupción y discriminación. En la normativa vigente se incluyen definiciones específicas para cada una de ellas.

Definición según Ley N°10.731	
Violencia Institucional	A toda acción u omisión que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica o sexual de una persona o de grupos de personas cuando dichos padecimientos sean infligidos por cualquier integrante de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana en el ejercicio de sus funciones.
Violencia de Género	A toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica, sexual o económica de mujeres o personas de género u orientación sexual no hegemónicas, basada en una relación desigual de poder o motivadas por actitudes de odio hacia la orientación sexual, la expresión o la identidad de género.
Corrupción	A toda acción u omisión ilegal realizada por parte de un integrante de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana en uso de su cargo o función con el objetivo de obtener beneficios para sí o para terceras personas.
Discriminación	A toda acción u omisión en el ejercicio de sus funciones que implique un trato diferencial y perjudicial a otra persona basado en criterios de nacionalidad, expresión o identidad de género, origen étnico, religión, ideología, edad, sexo, orientación sexual, caracteres físicos, discapacidad o condiciones sociales, laborales o económicas.

En este sentido, la legislación plantea claramente cuatro áreas prioritarias en la persecución y prevención de faltas disciplinarias. Al constituir agravantes, los casos bajo investigación que configuren situaciones de violencia institucional, violencia de género, discriminación y/o corrupción tuvieron requerimientos de sanción más gravosas.

De acuerdo al diagnóstico de la casuística, se replantearon las conflictividades en las que se enmarcan las investigaciones disciplinarias de la DG ya que las cuatro definiciones de la ley no lograron abarcar la totalidad de casos. Este trabajo técnico se realizó durante el primer trimestre, a través de la elaboración de informes de pre-diagnóstico. En total fueron seis informes iniciales que se focalizaron en temáticas prioritarias: Violencia de Género y Familiar, Violencia Institucional, Violencia Institucional ejercida en contexto de encierro, Corrupción y Mal desempeño, Conflicto Laboral e Investigación Genéricas. De esta manera, se delinearon modalidades de seguimiento de casos prioritarios y se construyeron los instrumentos técnicos (fichas de seguimiento, ficha de inspección, modelos de informes técnicos) para profesionalizar y estandarizar las intervenciones profesionales en los procedimientos administrativos. Este trabajo de seguimiento inicial permitió la elaboración de las categorías temáticas en las que se clasificaron los casos de la Dirección General y la construcción de diagnósticos específicos.

Las clasificaciones que se establecieron fueron cinco grandes problemáticas: violencia institucional, violencia de género y familiar, corrupción, mal desempeño y conflicto laboral. En el caso de violencia de género, se agregó la especificación de “violencia familiar” por el gran volumen de casos que ingresaron a partir de la activación del Protocolo de Actuación para Personal Policial en situación de Violencia Familiar¹. En un subtítulo más adelante será explicado con mayor detalle. Por otra parte, se consideró que las prácticas de discriminación aparecieron de manera transversal en los casos bajo investigación, por lo que no se incluyó como una problemática en sí misma. En específico, en análisis de los casos realizado por el equipo técnico identificó que las prácticas discriminatorias generalmente se presentaron en el marco de otras violencias como la institucional, de género o laboral.

Además, es importante señalar que se incluyó una sexta categoría “Otros” para clasificar los casos que no se enmarcan en las cinco conflictividades definidas. Esta categoría agrupa los procedimientos administrativos en los que se investigan posibles faltas disciplinarias cometidas generalmente *fuera de servicio*. En específico, la mayoría implicó accidentes de tránsito en vehículos particulares y riñas como así otras prácticas susceptibles de ser investigadas para determinar si constituyen faltas disciplinarias o no.

Producto del trabajo de seguimiento de los casos, se trabajó en la construcción de subcategorías en cada una de las seis temáticas. Esto será analizado en detalle en los apartados de este capítulo.

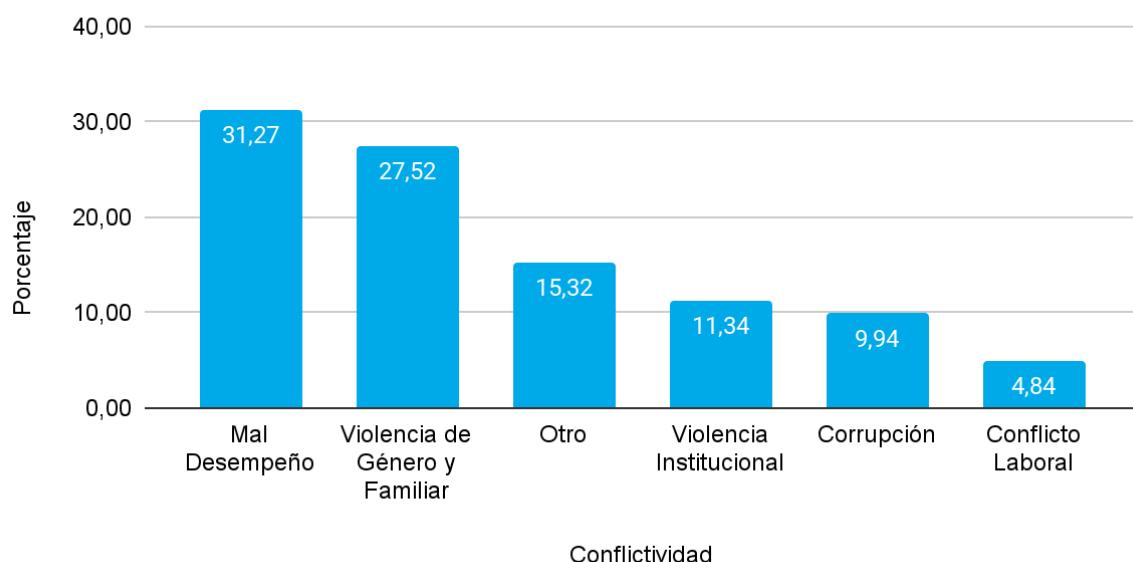
¹ Este protocolo aprobado por resolución de la Jefatura policial fue modificado en junio del 2022.

Análisis de las conflictividades presentes en los casos

La primera clasificación temática se realiza a partir de la información inicial con la que se ingresan los casos, la cual se revisa a lo largo del trabajo de seguimiento y a medida en que se incorporan datos.

Porcentaje de casos según Conflictividad

Gráfico 46



En un primer análisis general de los casos según conflictividad, se observa que **la mayoría fueron por mal desempeño, con un 31,27%**. En segundo lugar, se encuentran los **casos vinculados a conflictividades de violencia de género y familiar, representando un 27,5% del total**. En tercer lugar, y con una disminución significativa con respecto a los dos primeros, se encuentran los casos que se clasificaron como “otros”. Como ya se señaló, estos implican en su mayoría a inconductas fuera de servicio. En cuarto lugar, se encuentran los **casos que podrían configurar violencias institucionales, con un poco más del 10% del total**. Por último, las investigaciones **vinculadas a problemáticas de corrupción representaron menos del 10 % y los conflictos laborales, casi 5% de los casos**.

En un segundo análisis de las temáticas, se propuso desestimar los casos que fueron archivados o remitidos. En el siguiente gráfico se puede observar cómo se modifican los porcentajes en la distribución de conflictividades de los casos. Los casos por mal desempeño disminuye su representatividad del total, por lo que pasa a segundo lugar. En cambio, los casos vinculados a la **violencia de género y familiar pasan a ser los más**

representativos, con casi el 32% del total. Por su parte, las conflictividades por **violencia institucional se colocan en el tercer puesto, con el 12,5%**. Es importante señalar que los casos clasificados como “otros” bajaron su representatividad con respecto del total. Esto se puede deber a que estas prácticas, como sucede de manera similar con mal desempeño, son competencia disciplinaria de las mismas Fuerzas de Seguridad.

Porcentaje de Casos según conflictividad (sin incluir archivos y remitidos)

Gráfico 47



Por último, es necesario señalar que la categoría de conflicto laboral continúa representando el grupo de casos más pequeño. En ambos gráficos gira en torno al 5% del total. No obstante, estas conflictividades son especialmente complejas y se ha identificado que las fuerzas de seguridad tienen dificultades específicas para tramitarlas. Esto podría estar vinculado a las características propias del trabajo policial y penitenciario, en parte por los modos de relacionarse a partir de la lógica de la autoridad y la subordinación.

Lugar donde suceden los hechos investigados

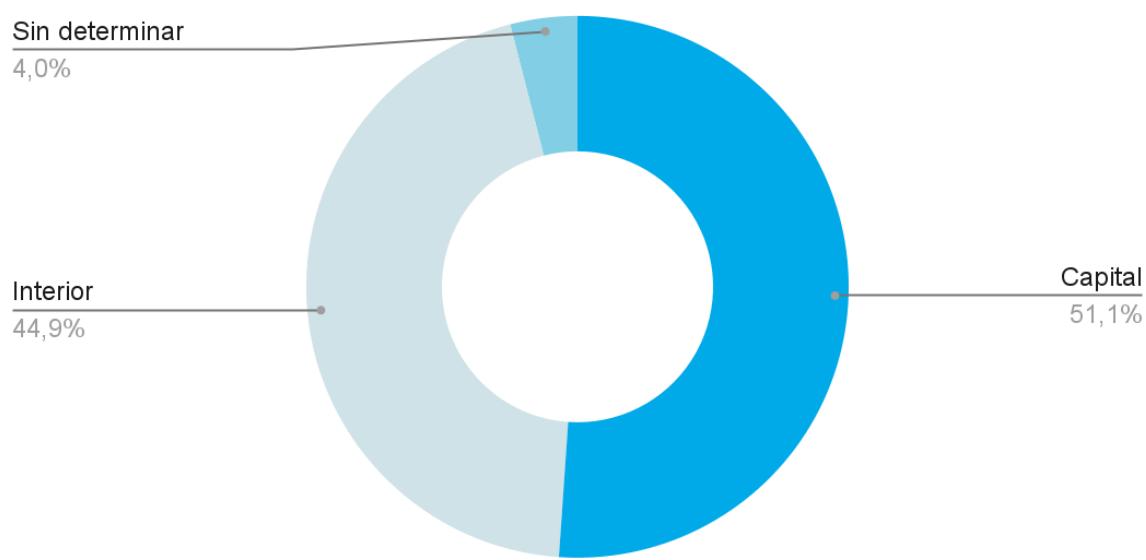
Un elemento importante para comprender la dinámica de los conflictos en los que se enmarca la comisión de faltas, es la ubicación geográfica de los hechos que se investigan en la DG. Esta variable es necesario analizarla contemplando la distribución del personal de cada fuerza de seguridad. Por ejemplo, los establecimientos penitenciarios se ubican en el interior de la provincia de Córdoba, con una sola excepción.

En el gráfico se observa que **hay cierta paridad entre los hechos sucedidos en capital con respecto al interior provincial. De los casos ingresados el 51,1% sucedió**

en la ciudad de Córdoba, mientras que hay un 44,9% sucedió en el interior provincial. Hay 3,9 % de casos en los que no se puede identificar su lugar de acaecimiento por falta de definición en la información o hubo casos en que se les atribuye a miembros de las fuerzas de seguridad hechos delictivos o infraccionales cometidos en otras provincias. Específicamente se iniciaron casos por hechos cometidos por personal policial en La Rioja, Santiago del Estero y Catamarca.

Lugar donde sucedieron los hechos investigados

Gráfico 48

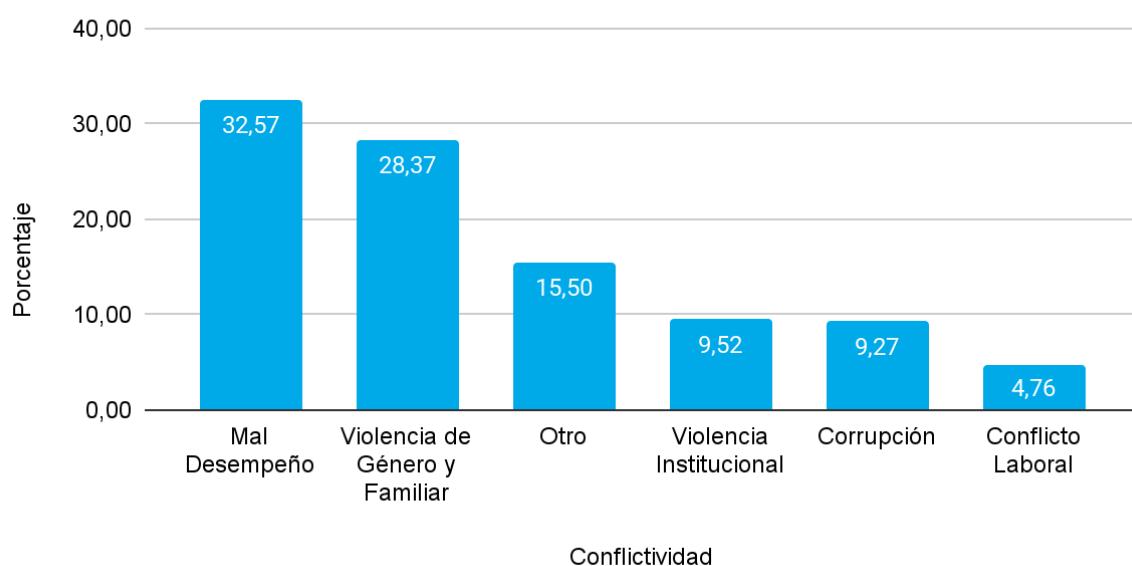


Capítulo 6: Análisis de las principales Conflictividades administrativas

Teniendo en cuenta la totalidad de los casos, se observa que aquellos que tienen **como investigados a policías en su mayoría (60%) se tratan de conflictos vinculados al mal desempeño y a la violencia de género y familiar**. Por su parte, la violencia de género y familiar está especialmente controlada e intervenida por la institución policial en el marco del Protocolo de Actuación para Personal Policial en situación de Violencia Familiar. Ante violencias de este tipo, la institución policial ordena el retiro preventivo del armamento del personal policial involucrado y activa una serie de mecanismos institucionales para la gestión de este conflicto. En términos administrativos, la Policía de Córdoba informa a la DI la activación de los Protocolos de Violencia Familiar. En los casos en que el agresor sea personal policial y el hecho implique una falta administrativa, se ordena el inicio de la investigación disciplinaria y se toman las medidas pertinentes. El 67% de los casos de violencia familiar y de género que involucran personal policial se iniciaron de esta manera; mientras que el 27% lo hizo a partir de oficios del Poder Judicial que informaban denuncias.

Porcentaje de Casos que involucran policías según conflictividad

Gráfico 49



Tanto para corrupción como para violencia institucional, la representación de cada una de ellas fue de 9,27% de los casos en donde se investigaron policías. Por su parte, menos del 4,76 % de los casos se trataron de situaciones vinculadas a conflictos laborales.

Al analizar los casos en donde se investigó personal penitenciario, es necesario señalar que la cantidad total de procedimientos disciplinarios es mucho menor con respecto a la Policía de Córdoba. Esto fue debidamente señalado en el primer capítulo sobre los ingresos de casos.

Porcentaje de Casos que involucran penitenciarios según conflictividad

Gráfico 50



En el gráfico se observa que la **principal problemática en la que se enmarcaron las investigaciones disciplinarias a miembros del Servicio Penitenciario de Córdoba fue la violencia institucional con un poco más del 27% del total**. Cabe aclarar que **muchos de estos casos son investigaciones genéricas**, lo que significa que no hay una identificación clara del autor al inicio del caso. En concreto, estas conflictividades estuvieron vinculadas a denuncias por violencia física y negación a la atención médica de internos.

En segundo lugar, se destacan los casos enmarcados en violencias de género y familiar. Estos representan cerca del 23%. Luego, fueron seguidos por problemáticas enmarcadas en el mal desempeño con el 18%, otros (13%), corrupción (11%) y conflicto laboral (7%).

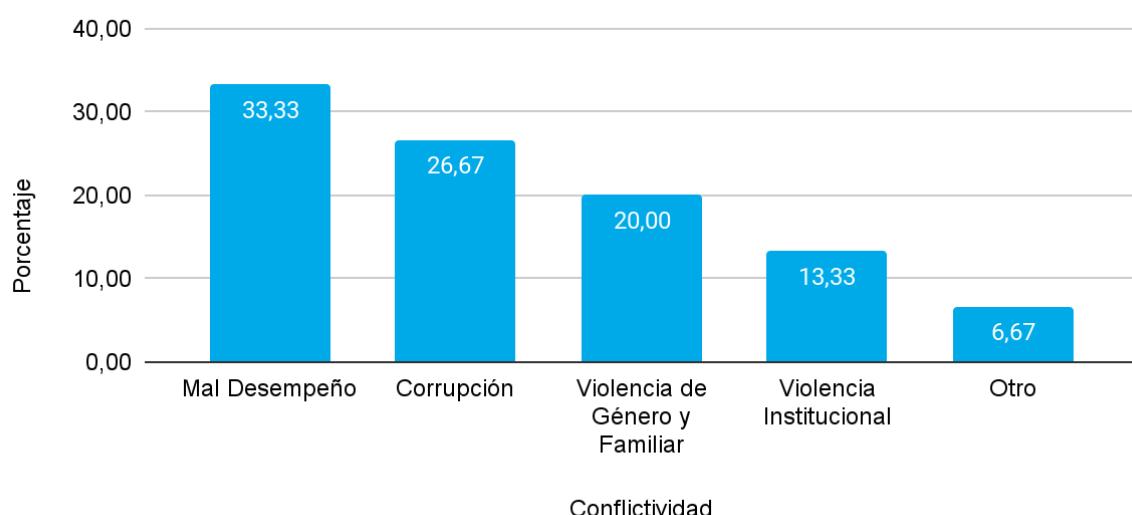
De manera similar al Servicio Penitenciario, el análisis de los casos que investigaron miembros de la Fuerza Policial Antinarcotráfico debe ser interpretado teniendo en cuenta que hay una menor cantidad de casos con respecto a las otras fuerzas de seguridad. En concreto, hubo 15 casos en los que se investigó a personal de esta repartición.

En primer lugar, hay un tercio de los casos que se vinculan al mal desempeño, representando el 33% del total. En segundo lugar, los casos se corresponden a posibles

situaciones de corrupción (26%). Los casos vinculados a conflictividades de violencia de género y familiar representaron el 20% y los relativos a violencia institucional el 13%.

Porcentaje de Casos que involucran miembros de la FPA según conflictividad

Gráfico 51



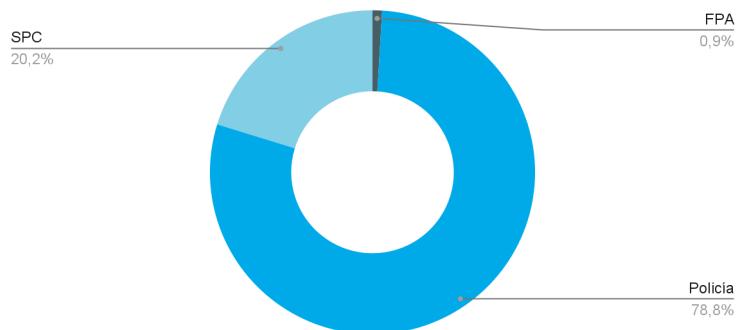
Violencia institucional

En cuanto al análisis más pormenorizado de los casos que se enmarcan en la violencia institucional, hay un total de 255 investigaciones disciplinarias. **En el 78,8% de los casos, los acusados son miembros de la Policía de Córdoba y en el 20,2% restantes trabajadores del SPC.** Por su parte, en menos del 1% involucraron a personal de la FPA. Cabe aclarar que **hubo 85 medidas cautelares** que se dictaron a personal de las fuerzas de seguridad por investigaciones por faltas disciplinarias vinculadas a violencia institucional.

En el trabajo de clasificación de las conflictividades, se construyeron subcategorías para cada una de las temáticas. La distribución que presentaron los casos durante 2022 se expresa en el siguiente cuadro.

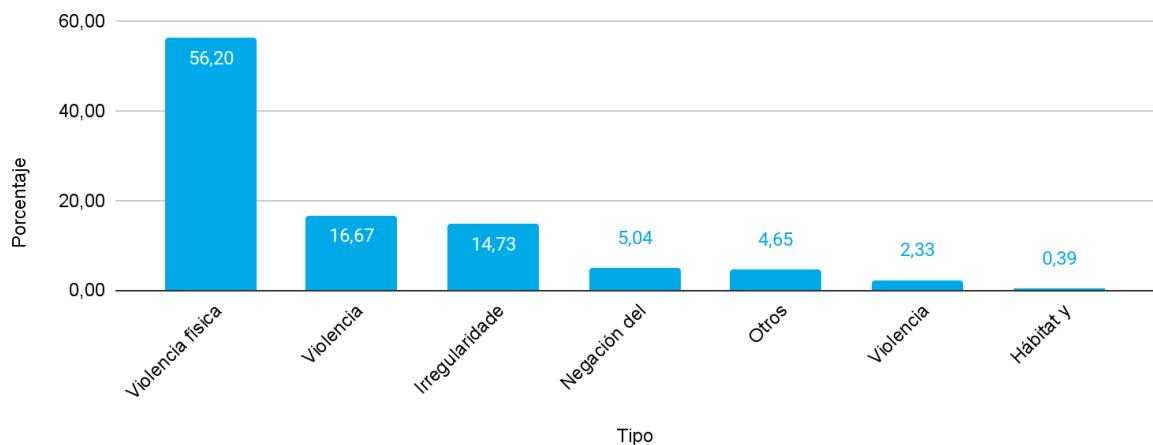
Porcentaje de casos vinculados a Violencia Institucional según fuerza

Gráfico 52



Porcentaje de Casos según tipo de Violencia Institucional

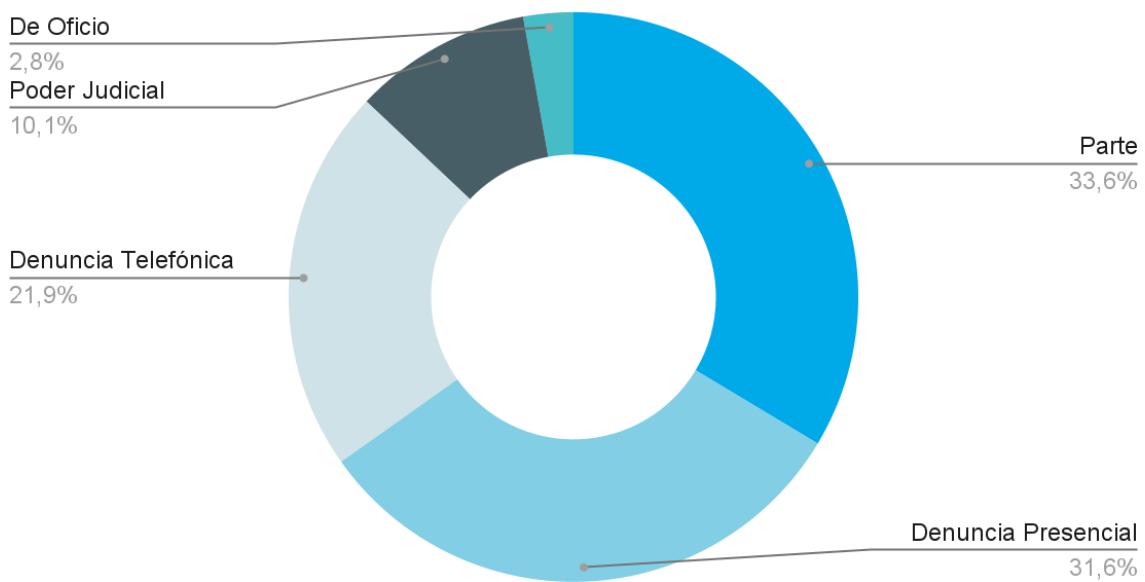
Gráfico 53



En más de la mitad de los casos que involucran situaciones de violencia institucional (**56,2%**), se trató de **violencia física**. En menor medida, hubo **un 16,6% casos que implicaron violencia psicológica**, **un poco menos del 15% irregularidades administrativas** que vulneran los derechos de las personas. Por otra parte, alrededor del 5% de los casos de violencia institucional se vinculan a situaciones en las que se sospecha la negación del acceso a la atención médica y sanitaria. Cabe aclarar que la mayoría de estos casos se dieron en contexto de encierro, ya sea en establecimientos penitenciarios como durante detenciones policiales. Por otra parte, señalar que un poco más del 2% de los casos involucraron elementos de violencia sexual y/o de género.

Modo de inicio de los casos vinculados a Violencia Institucional

Gráfico 54



En el marco de las conflictividades vinculadas a la violencia institucional, resultan especialmente gravosos los **hechos que involucran el uso del arma reglamentaria**.

Menos del 7% tuvieron disparos de arma de fuego y en menos del 4% se utilizó el arma para amenazar. En este punto es importante destacar que la DP tiene entre sus funciones la gestión de un Registro de

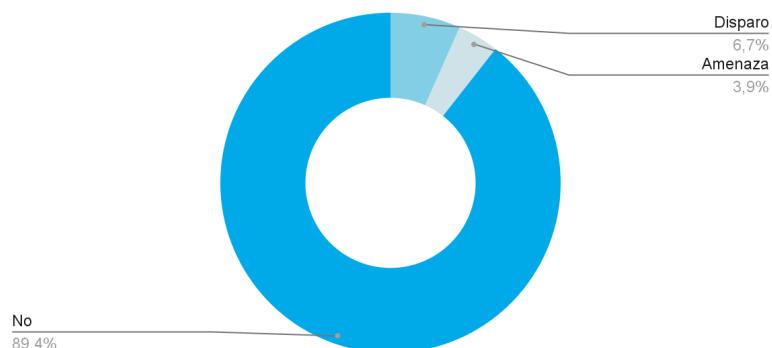
Disparos de Armas de Fuego realizados por el personal de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana (art. 24, Ley 10.731), el cual se relaciona con el Registro del Protocolo de Uso Racional de la Fuerza (Res. Min. 389/2020). No todas las circunstancias en las que se

utiliza la fuerza y/o se dispara el arma reglamentaria configuran posibles faltas disciplinarias. No obstante, ante la sospecha de posibles casos de violencia institucional, se ingresaron las actuaciones como casos y se investigaron en la dimensión disciplinaria acorde a las competencias del organismo.

En concreto, se iniciaron **70 casos que investigan posibles faltas disciplinarias en el marco de la activación del protocolo de uso de la fuerza**. Esto corresponde a un

Porcentaje de Casos vinculados a Violencia Institucional según involucraron uso de arma

Gráfico 55



35% de protocolos que se investigaron, de los cuales hay 41 (casi el 60% de los investigados) que se archivaron o remitieron por no constituir falta grave, gravísima o pasible de destitución.

En esta línea de gravedad de los casos, y a pesar de que hay independencia de los procedimientos, es significativo señalar que hubo **24 casos vinculados a situaciones de violencia institucional en donde los investigados también tienen causa judicial en la que han sido imputados.**

Desde la DP se revisaron los antecedentes de un total de 71 agentes policiales involucrados en casos de violencia institucional considerados de prioridad alta o media y/o que hayan utilizado su arma reglamentaria para efectuar un disparo (anexo II, Protocolo de Uso Racional de la Fuerza).

Violencia de género y familiar

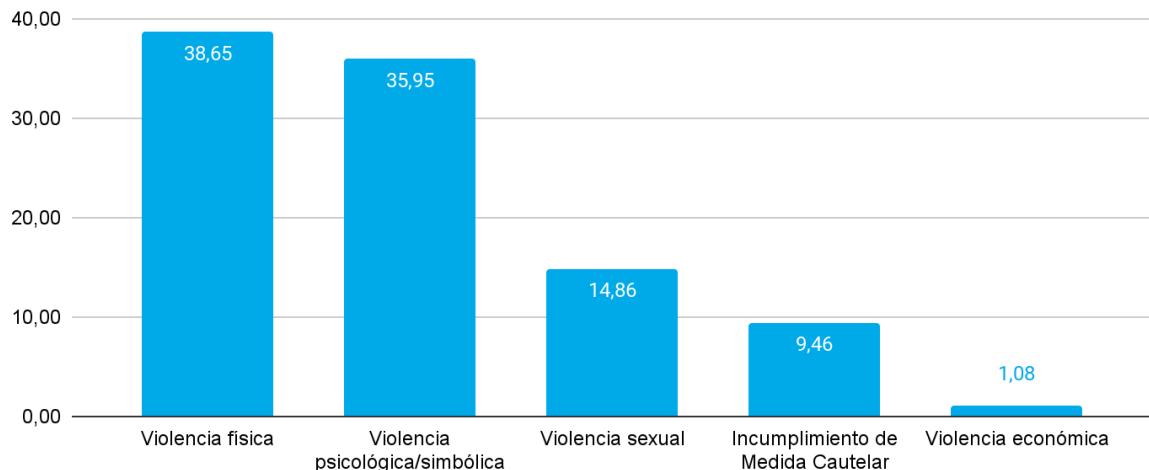
Desde el equipo de profesionales de la DP y retomando los documentos analizados, al hablar de **violencia de género** nos referimos a situaciones concretas que involucran los siguientes componentes: **Tipos de violencia** (Violencia física, violencia psicológica y emocional, violencia sexual, violencia económica y patrimonial y violencia simbólica), **modalidades de violencia** (violencia doméstica, violencia Institucional, violencia laboral, violencia contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica y violencia mediática), y sus **prácticas específicas** (que llevan adelante las personas denunciadas).

En el análisis de los casos bajo investigación, fue necesario vincular estos dos conceptos: violencia de género y violencia familiar. A su vez, se definió **modalidades de violencia** que permitan diferenciar específicamente las faltas disciplinarias de violencia de género y familiar de acuerdo a los siguientes criterios: si están relacionados directamente con el ejercicio de las funciones y hacen referencia a acciones en el ámbito laboral; si sucedieron en ámbito privado y el ejercicio de violencia fue con algún elemento provisto por la fuerza; y, si sucedieron en el ámbito privado, pero son potencialmente conflictivos.

En la totalidad de casos ingresados en la Dirección General, la violencia de género y familiar fue una problemática significativa en términos relativos. Representa **la segunda conflictividad con mayor recurrencia** durante el 2022. Aproximadamente **uno de cada tres casos** fue clasificado dentro de este grupo. Asimismo, fue la conflictividad en la que **se dictaron la mayor cantidad de medidas cautelares** -136-.

Porcentaje de Casos según tipo de Violencia de Género

Gráfico 56



Al analizar los casos de violencia de género **según los tipos de violencia que asumieron los hechos, se evidencia una mayoría de tipo física (38,6%). En segundo lugar, la violencia psicológica o simbólica representó casi el 36%**. En cambio, los casos que presentaron elementos de **violencia sexual fueron menos del 15%**. En cuarto lugar, casi el **10% de las investigaciones administrativas se iniciaron por hechos de incumplimiento de medidas cautelares dictadas por autoridades judiciales**.

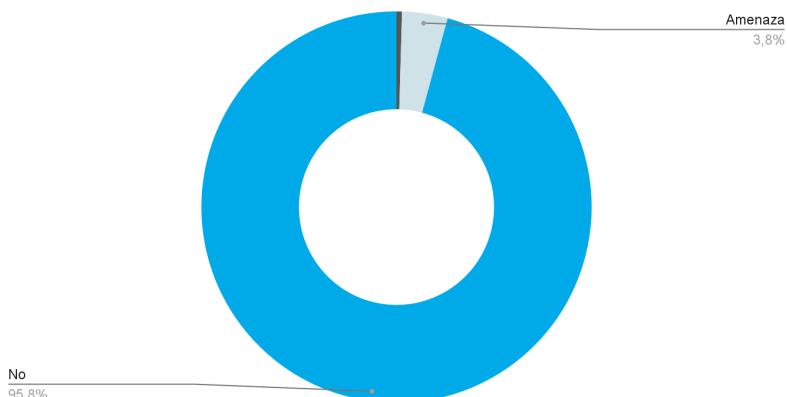
En similar sentido, **hubo 139 casos de investigación disciplinaria en los que se constató que había imputación judicial** por los mismos hechos.

En esta línea, el siguiente gráfico muestra el porcentaje de casos de violencia de género y familiar que involucraron uso de armas de fuego. Solo en el 0,5% hubo disparo de un arma de fuego y en el 3,8% se utilizó el arma para amenazar.

Por último, se analizó la manera en que se ingresaron los casos vinculados a violencia de género y familiar. En este punto, **se iniciaron en proporciones similares por parte de las fuerzas de seguridad y por oficio judicial, representando un poco más del 30% para cada uno de ellos**. En otras palabras, uno de cada tres de estos casos se inició por información

Porcentaje de Casos vinculados a Violencia de Género y Familiar según involucraron uso de arma

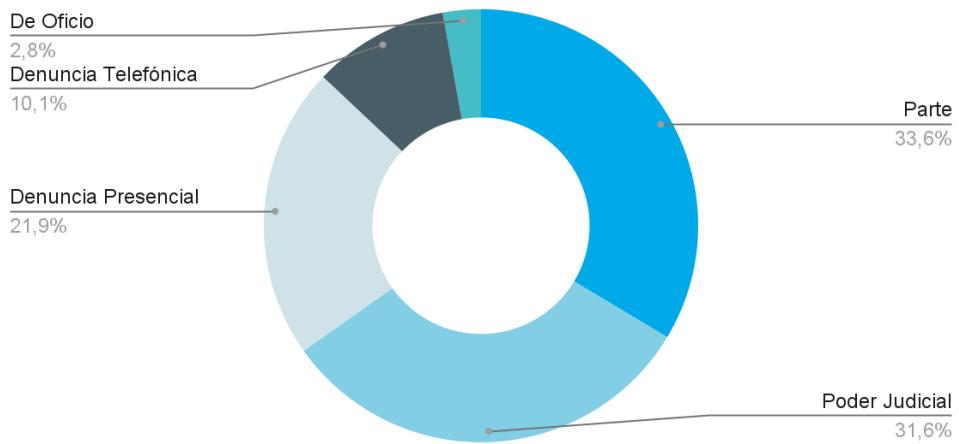
Gráfico 57



elevada por las fuerzas de seguridad y uno de cada tres por oficio judicial. Casi el 22% de los casos se le dio inicio a partir de una denuncia presencial y hubo un 10% a través de denuncia telefónica. Entre ambos suman otro 32%. Por último, menos del 3% de los casos se ingresaron de oficio de la Dirección de Investigaciones.

Modo de inicio de los casos vinculados a Violencia de Género y Familiar

Gráfico 58



Parte III. Control disciplinario de las fuerzas de seguridad desde una perspectiva interdisciplinaria e integral

Capítulo 7: Capacitación y vinculaciones para la formación en el nuevo sistema de control disciplinario

Capacitaciones al interior del Organismo de Control disciplinario

La conformación de los equipos de trabajo fue una de las primeras tareas a llevar adelante. Para ello se realizaron capacitaciones específicas para funcionarios y empleados del Organismo, sobre el diseño de la DG, los alcances del nuevo paradigma de control disciplinario de las Fuerzas de Seguridad, las características de las tres instituciones securitarias provinciales, el procedimiento administrativo y sobre la importancia de la prevención y sobre el registro de la información en la política de control disciplinario.

Durante los primeros seis meses de trabajo, se dictaron dos módulos de Capacitación y Formación para Empleados de la DG. La primera etapa se realizó durante el mes febrero y la segunda durante los meses de mayo a junio.

Por otra parte, durante el segundo semestre del año, los funcionarios junto a los coordinadores y relatores se capacitaron en materia de derecho administrativo disciplinario. Para ello, se diseñó un programa específico de formación en articulación a la Maestría en Derecho Administrativo de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba. Se conformó con doce encuentros para debatir ejes centrales de la innovación normativa que significó la ley 10.731 de control disciplinario.

Por último, se gestionaron con el Centro de Estudios de Justicia de las Américas (organismo de la Organización de los Estados Americanos) cuatro becas de investigadoras para participar activamente en un curso virtual titulado: *“Mejorando la persecución penal y la resocialización en casos de violencia de género en Latinoamérica y el Caribe”*. En un total de 6 módulos se trabajaron temas de vital importancia para las investigaciones disciplinarias que involucran hechos desarrollados en contextos de violencia de género.

Capacitaciones a las Fuerzas de Seguridad

Se desarrollaron capacitaciones sobre el nuevo sistema disciplinario a las distintas fuerzas de seguridad pública y ciudadana alcanzadas por la Ley N° 10.731. En concreto, se

implementaron reuniones de la Directora General Ivana Rossi y la Directora de Prevención Mariana Carbajo con la jefatura de la Policía de Córdoba, Servicio Penitenciario de Córdoba y Fuerza Policial Antinarcotráfico. Además, se realizaron capacitaciones específicas en control disciplinario a personal jerárquico de la policía de la Provincia de Córdoba, como inducción al nuevo paradigma para la prevención y sanción de inconductas de los miembros de las fuerzas de seguridad.

Vinculaciones con Universidades y Organismos Estatales

La Dirección General de Control e Investigación de las Fuerzas de Seguridad celebró **cuatro convenios con universidades** a través de los cuales estudiantes de grado y posgrado realizaron sus prácticas profesionales en la institución. En total se encargó de la formación de **veintitrés pasantes**. La mayoría fueron estudiantes de **Criminología y Seguridad de la Universidad Siglo 21**. Un primer grupo trabajó en la DI asistiendo en la sustanciación de sumarios administrativos, como así también participaron en el desarrollo de diagnósticos sobre ciertas temáticas realizados por la DP. Un segundo grupo asistió en la geolocalización de los hechos investigados como faltas graves, gravísimas y pasibles de destitución.

Además, se celebró un convenio con el área de **Psicología Jurídica de la Lic. en Psicología, Universidad Nacional de Córdoba**. En ese marco se incorporaron seis pasantes, quienes enfocaron sus trabajos finales de grado en los casos de violencia de género y violencia institucional con la tutoría de integrantes de la Dirección de Prevención. Asimismo, se completó la primera pasantía del convenio con las carreras de grado de **Ciencia Política y Sociología, de la Universidad Nacional de Villa María**.

Capítulo 8: Procesos de trabajo para la gestión de las conflictividades administrativas de las fuerzas de seguridad

En este punto del informe, se presentan los indicadores de gestión referidos a los procesos de trabajo de la DG. Destacar que el modelo de control disciplinario que pone en funcionamiento la ley 10.731 propone un abordaje integral de los casos que implica un trabajo interdisciplinario en la gestión de conflictividades que asumen las faltas disciplinarias más gravosas. Esto implica por un lado, dirigir las investigaciones administrativas bajo estrictas normas jurídicas del derecho administrativo y bajo la cooperación e interacción con otras ciencias sociales.

Procesos de trabajo de la Dirección de Investigaciones en el marco del procedimiento administrativo disciplinario

El OCD desarrolló una serie de procesos administrativos y organizacionales para cumplir con las exigencias normativas establecidas por la ley 10.731 y dar respuesta a la demanda social que motivó la creación de esta institución pública.

Para ello, se habilitó la disponibilidad del personal las 24 horas del día arbitrando distintos medios para la formulación de denuncias: telefónica y presencial. Así, se estableció un sistema de guardias activas -en la oficina, de lunes a viernes y los fines de semana de 8 a 23 hs- y pasivas- todos los días, desde las 23 hasta las 8 hs del día siguiente.

. Así las cosas, se ha relevado que, a la fecha de corte para este informe, se han receptado 439 denuncias: 306 presenciales y 133 telefónicas². Cada información sobre una posible conducta reprochable que tomó conocimiento la Dirección de Investigaciones fue receptada por la **Unidad de Vinculación**. Es la principal encargada de revisar la naturaleza del hecho anoticiado y realizar un primer control de admisibilidad, bajo la asistencia y guía de la Dirección de Investigaciones.

Una vez ingresado y registrado en el R.U.C. el “Caso”, la Dirección de Investigaciones comienza con las primeras diligencias investigativas y, de acuerdo a ellas, se analiza la conveniencia y pertinencia de formular pedidos de diligenciamiento de medidas cautelares³. Una vez que el caso es admitido por la Dirección de Investigaciones, la Unidad

² La descripción y el análisis de la dinámica del ingreso de los casos pueden ser consultados en el capítulo 1 del presente.

³ La descripción y el análisis de las Medidas Cautelares pueden ser consultados en el capítulo 4 del presente.

de Vinculación es quien atiende las demandas de consulta -ya sea telefónica como presencial-, recibe y remite actuaciones administrativas de y a otros organismos, entre otras funciones.

Se diseñó un proceso de trabajo que consiste en cuatro *equipos de investigación* y *uno de análisis de casos*. Es decir, los equipos de investigación son los responsables de obtener la evidencia pertinente y útil para fundamentar las posibles decisiones que toman las Direcciones: archivo, remisión, requerimiento de sanción o sobreseimiento.

Mientras que el área de Análisis de Casos es quien ejercita la efectiva ponderación entre los principios funcionales, los hechos reprochables, la evidencia y; es quien, en definitiva, sustenta y transparenta, con sus escritos, la política pública disciplinaria de la Dirección General.

Se creó un área de *protocolo* que registra y ordena cada una de las resoluciones de las Direcciones.

Como se mencionó, la Dirección de Investigaciones cuenta con cuatro equipos de investigación. Solo tres de ellos, se encuentran bajo la coordinación de tres profesionales del derecho provenientes de la Dirección de Investigación Operativa del Ministerio Público Fiscal local. La coordinación del cuarto, atento a la necesidad de capacitar al nuevo recurso humano en la lógica laboral del Organismo, es ejercida desde la misma Dirección de Investigaciones. **Cada equipo, en promedio, cuenta con cinco investigadores.** Por ello, cada equipo de investigación es responsable de los casos que ingresan conforme un sistema de turnos.

En **cada semana ingresan un aproximado de unos 50 casos.** Hay casos que han demandado la presencia de los operadores en el lugar de los hechos de acuerdo a los criterios establecidos por la DG. Estas actividades generan que ambas direcciones produzcan **informes** que nutren y dan contenido a las actuaciones administrativas que se desprenden de la intervención de este Organismo. En concreto, se realizaron **64 informes** de investigadores.

Se fortalecieron las audiencias presenciales para quienes residen en la Ciudad Capital y virtuales para quienes residen en el interior.

En ese contexto, se calcula que se han tomado un promedio aproximado de **tres a cinco audiencias testimoniales por caso** y se advierte una tendencia de acrecentamiento a medida que los casos se complejizan.

La misma conclusión se permite obtener cuando se refiere a **audiencias de declaración del imputado**. Hay casos en los que se detectan distintos niveles de participación que ha demandado que en un mismo caso se hayan registrado más de una audiencia. También hubo casos en los que los imputados han pedido declarar en más de una oportunidad.

Se han establecidos mecanismos legales y técnicos para la apertura y acceso de las actuaciones administrativas por parte del imputado y su defensa, facilitando el acceso en soporte digital, informático (link) o papel, de los distintos medios de prueba que se han recolectado en la investigación, facilitando la presentación remota de escritos ante la DG y el TC..

Una vez que DG y la DI consideran agotada la actividad probatoria, el proceso ingresa en la fase crítica o de evaluación que realiza el Área de Análisis de Casos, quien debe formular fundamentalmente las conclusiones de la investigación. Los requerimientos de sanción o sobreseimiento, son actos de la administración que instan al Tribunal de Conducta a emitir la correspondiente resolución con el objeto de poner fin al conflicto.

Para la puesta en valor de los **requerimientos de sanción o sobreseimiento**, la **DG** ha establecido rigurosos estándares de argumentación, tanto fácticos como jurídicos, a los fines de facilitar el ejercicio de la defensa del sumariado y transparentar las resoluciones del OCD.

Terminado este proceso, la causa es remitida al TC para su resolución.

Los aportes de la Dirección de Prevención a los procedimientos disciplinarios

Durante la generación de competencias específicas y la formación del personal, se diseñó e implementó un procedimiento administrativo que permitió un abordaje de los casos de manera interdisciplinaria e integral. De esta manera, el desafío fue establecer procesos de trabajo que garanticen la vinculación entre la “punición” y la “prevención”.

Es importante señalar que la DP cuenta con un **equipo con profesionales de diversas disciplinas de las ciencias sociales**, con orientación en la conflictividad relacionadas con la seguridad pública.

El equipo cuenta con una Jefatura de Registros y Planificación y tres coordinaciones: un coordinador de Registro y Análisis de la Información, un coordinador de Inspecciones y Seguimiento y un coordinador de Prevención y Capacitación. El equipo se compone además con cinco profesionales. La dinámica de trabajo se organiza en torno a objetivos y proyectos, lo que implica flexibilidad en la organización de las tareas de acuerdo a las prioridades de la DG y las demandas analíticas y/o empíricas de los casos, temas y conflictividades a gestionar.

Al comienzo del año, y con la puesta en marcha del nuevo modelo de control disciplinario, la DP se focalizó en dos objetivos: en primer lugar, generar sistemas de registro y construcción de datos sobre los procedimientos disciplinarios y, en segundo lugar, la elaboración de pre-diagnósticos de las problemáticas prioritarias como también de las

más recurrentes. Para ello, cobraron centralidad las tareas de seguimiento de casos y el análisis de casos testigo, así como la carga sistemática y la participación activa del equipo en consolidación de datos en el Registro Único de Casos. Así, durante el 1º trimestre, se realizaron **6 pre-diagnósticos** sobre Violencia de Género y Familiar, Violencia Institucional, Violencia Institucional ejercida en contexto de encierro, Corrupción y Mal desempeño, Conflicto Laboral e Investigaciones Genéricas. En cuanto a los casos testigos por temática fueron analizados siete.

A la vez y durante todo el año se realizaron **informes estadísticos periódicos y sistemáticos, 41 en total** de variado tipo y alcance (Trimestrales, de análisis general y gestión: 12/ Consolidación de datos: 16/ Métricas de proceso de trabajo: 13/ Temáticos específicos: 13).

Además de estos diagnósticos estadísticos generales de problemáticas y de gestión, se elaboraron **31 Informes Técnicos por temáticas, por prioridad, por recurrencia geográfica**, que se realizaron en el segundo trimestre vinculados a organizar el trabajo de intervención profesional en los casos y el desarrollo de inspecciones, trabajos de campo e intervenciones en los casos de manera conjunta con la Dirección de Investigaciones.

Los profesionales de la Dirección de Prevención **participan en la recepción de denuncias y declaraciones testimoniales y de los imputados: 64 en total** (1º semestre: 9/2º semestre: 43). El acompañamiento de expertos en psicología y ciencias sociales ha colaborado en el sostenimiento de la persona denunciante, en la obtención de información de una sola vez, a los fines de no revictimizar a las denunciantes.

En cuanto a los **viajes para el trabajo de campo territorial vinculados a casos bajo investigación, se realizaron 40** durante todo el año, distribuidos de manera equitativa entre el primer y el segundo semestre. En cuanto a la realización de **inspecciones a dependencias policiales y penitenciarias, se hicieron un total de 26** (1º trimestre: 3/ 2º trimestre: 10/3º trimestre: 9 inspecciones/4º trimestre: 4) . En ese marco, fueron relevados **2 Complejos Carcelarios y 5 Establecimientos Penitenciarios**.

Por otra parte, en diferentes momentos del procedimiento se realizan informes técnicos o valoraciones de caso, en el marco de las cuales se aportan elementos para la valoración de pruebas, la ponderación de agravantes o valoraciones de profesionales en función de análisis de antecedentes, jurisprudenciales o marcos conceptuales que devienen en la realización de **recomendaciones** por parte de la Directora General de Control e Investigación a las fuerzas de seguridad.

La cantidad de **informes profesionales vinculados a los casos** (informes técnicos, de valoración de casos, socio ambientales) es de un total de **90** (1º trimestre: 5/ 2º trimestre: 31/ 3º trimestre: 20/ 4º trimestre: 34) Entre los que se destacan 22 informes de valoración de casos y 25 informes técnicos. **La cantidad de casos resueltos con intervenciones**

territoriales del equipo de prevención asciende a un total de 52 de casos y 46 casos que se ensamblaron en el trabajo de inspecciones.

En cuanto a las **recomendaciones** se presentaron **15 en total. Cuatro de ellas efectuadas en el segundo semestre relativas a inspecciones en dependencias policiales**, en las que se advirtieron problemáticas recurrentes en depósitos judiciales. **Las otras once recomendaciones están vinculadas a los diagnósticos específicos de conflictividades y factores de riesgo o al análisis normativo de reglamentaciones internas a las Fuerzas de Seguridad y protocolos de actuación puestas en relación con la normativa vigente.** Los temas sobre los que se realizaron recomendaciones fueron: protocolo de uso de la fuerza, protocolo de violencia familiar, condiciones de encierro y acceso a la salud en establecimientos penitenciarios, informes de faltas leves y medias, entre otros.

Por último, es importante señalar que desde la DG se han priorizado como objetivos estratégicos los abordajes **interinstitucionales con el Poder Judicial** (Ministerio Público Fiscal y Poder judicial), para establecer canales de información y **con las Fuerzas de Seguridad y los Ministerios de la Mujer, de Justicia y Derechos Humanos y de Gobierno y Seguridad** para el desarrollo de estrategias cooperativas de detección, prevención y asistencia en materia de violencia de género y violencia institucional.

Capítulo 9: Función Registral y control disciplinario basado en evidencia

Es competencia de la DP “*Desarrollar, implementar y gestionar los registros establecidos en la normativa vigente y todos aquellos que disponga el Director General del organismo*” (art. 22, Inc.e, Ley N°10.731) siendo los encargados de la elaboración de las estadísticas del OCD.

Entre los registros establecidos por el art. 24 de la Ley N°10.731 se encuentra el Registro Único de Faltas de las Fuerzas de Seguridad, Registro de Disparos de Arma de Fuego realizados por el personal de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana, el Registro de Casos de Violencia Institucional y de Género, Registro de Casos de Discriminación y Corrupción y demás registros que disponga la Dirección General.

Para cumplimentar con este mandato, desde la DP se diseñó el **Registro Único de Casos**, sistema de gestión de información interna que registra datos sobre el procedimiento administrativo llevado adelante en la DG.

En cuanto al **Registro de Disparos de Arma de Fuego realizados por el personal de las Fuerzas de Seguridad Pública y Ciudadana**, la registración se efectúa en el **Registro del Protocolo de Uso Racional de la Fuerza**, lo que permite un análisis integral de la información en torno el circuito de uso de la fuerza en general y su análisis en relación a los casos de violencia institucional..

En ese punto es importante recordar que, en el Dec. Regl. N° 1.568/21, art. 22 inc. e, se establece que la actividad del Sistema de Control Disciplinario de las Fuerzas de Seguridad deberá ser desarrollada por medio de tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), que sean canalizadas por medios electrónicos o digitales, a través de plataformas integradas. Para ello, se deberá tender hacia la plena aplicación de los principios y las reglas de actuación que fija la Ley de Simplificación y Modernización de la Administración Pública N° 10.618, siendo el Ministerio de Coordinación, o el organismo que lo reemplace en el futuro, quien deberá asistir y asesorar al TC y a la DG, en materia de desarrollo tecnológico (art. 72).

En ese marco, desde la DG contó con la asistencia del Ministerio de Coordinación para distintos desarrollos:

- Diseño del formulario de denuncia web para su disponibilidad a través de la Plataforma de Servicios Ciudadano Digital (CIDI)
- Diseño del circuito administrativo para el uso de la Plataforma Informática Expediente Digital.
- Desarrollo de Sistema de Declaraciones Juradas.

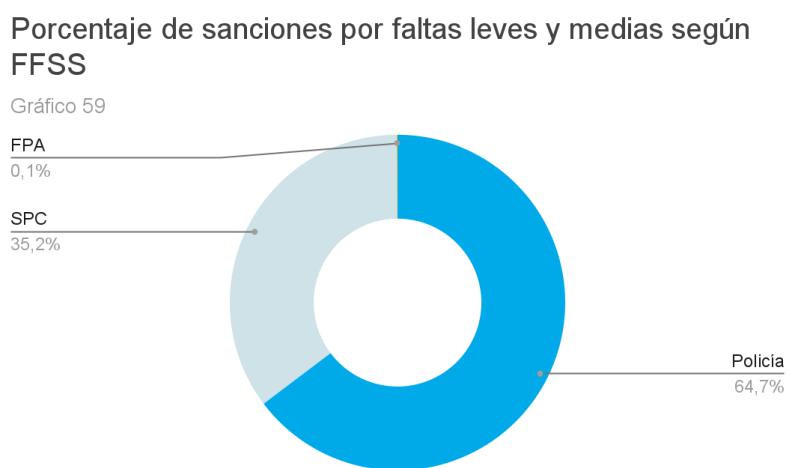
Todos estos productos están en proceso de desarrollo e implementación atendiendo a la infraestructura informática del OCD bajo gestión del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Registro Único de Faltas: Sanciones por faltas leves y medias

A lo largo del año, se han informado y registrado un total de **1429 sanciones por faltas disciplinarias leves y medias** cometidas por miembros de las tres Fuerzas de Seguridad. Estos procedimientos administrativos son competencia de cada institución securitaria y se encuentran regidos por la Ley 10.731 y el Decreto Reglamentario N° 1.568 de fecha 27 de diciembre de

2021.

En cuanto a la distribución de las sanciones por faltas leves y medias por fuerza de seguridad, la Policía informó 924, el Servicio Penitenciario 504 y la Fuerza Policial Antinarcotráfico 1.



Protocolo de Uso Racional y Legal de la Fuerza

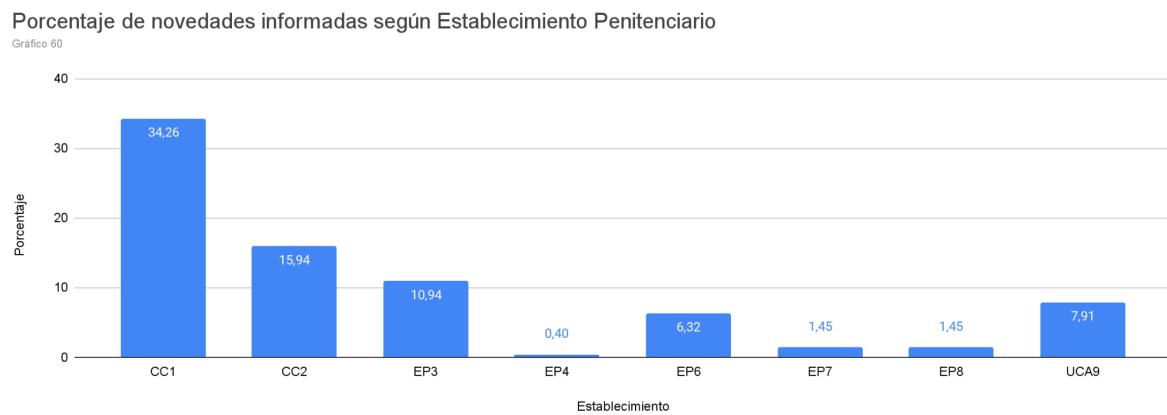
El Protocolo de Actuación Policial para el Uso Racional y Legal de la Fuerza se creó en el año 2020 por Resolución del Ministerio de Seguridad N° 389. En el artículo 9 “Obligación de informar” se estipula un plazo de 24 horas para realizar y remitir un informe que incluya el Anexo II al Tribunal de Conducta Policial y Penitenciario o al organismo que lo reemplace. Cabe destacar que la obligatoriedad de informar rige en función de dos elementos: “cuando en el marco de una intervención policial haya una **persona lesionada** por el uso de la fuerza o sea **utilizada el arma de fuego provista** por la institución realizando disparos” (art. 9, Res. Min. 389/2020). Se explica que el personal policial actuante debe dar aviso de forma inmediata a su superior, quien deberá encargarse de realizar e informar al Organismo disciplinario.

La DP se encarga de la recepción de los informes con anexo II para su análisis, clasificación y registro. Han sido receptadas **200 activaciones de protocolos de uso de la**

fuerza. Por su parte, la DI puede iniciar un caso ante la sospecha de una posible comisión de falta grave, gravísima o pasible de destitución en el marco de las actuaciones policiales informadas. Desde la puesta en funcionamiento del OCD, se iniciaron **70 casos** que investigan posibles faltas disciplinarias en el marco de la activación del protocolo de uso de la fuerza. Esto corresponde a un 35% de protocolos que se investigaron, de los cuales hay 41 (casi el 60% de los investigados) que fueron remitidos o archivados por no constituir falta grave, gravísima o pasible de destitución. Con respecto al total de anexos II informados, hay un porcentaje muy bajo de situaciones que **siguen bajo investigación (14,5%)** y aún menor es la cantidad de casos con requerimiento de sanción.

Novedades referidas a internos del Servicio Penitenciario de Córdoba

Por el deber de informar impuesto normativamente, el Servicio Penitenciario de Córdoba envía las novedades sucedidas en cada Establecimiento Penitenciario que involucra a los internos. Durante el primer año de funcionamiento del OCD, se recibieron **alrededor de 800 informes** de este tipo que fueron analizados y sistematizados según establecimiento y práctica. Entre las situaciones informadas, se encuentran riñas entre internos, autoagresiones, aplicación de medidas de contención, secuestro de drogas o celulares, fallecimientos. Este último es de vital importancia para poder construir un registro de muertes en contexto de encierro.



El porcentaje de informes según establecimiento o complejo penitenciario guarda estrecha relación con la población carcelaria de cada uno.

Ficha técnica

Se realizó el presente informe con las siguientes especificaciones:

- Base de datos: Registro Único de Casos (RUC), Sistema de Registro del Tribunal de Control Disciplinario, Registro de Protocolo de Uso de la Fuerza, Registro de Resoluciones de la Dirección General.
- Fecha de corte: casos ingresados al 16/11/2022.
- Herramientas digitales utilizadas: Google Sheets y lenguaje de programación R. Mymaps de Google.
- Fecha de realización: noviembre/diciembre de 2022.

Listado de gráficos

Capítulo 1

1. Cantidad de casos ingresados por mes.
2. Porcentaje de casos por tipo de ingresos.
3. Porcentaje de denuncias según modalidad.
4. Porcentaje de casos por cantidad de investigados.
5. Porcentaje de casos según FFSS.
6. Porcentaje de Policías investigados en el Organismo.
7. Porcentaje de penitenciarios investigados en el Organismo.
8. Porcentaje de personal del FPA investigados en el Organismo.
9. Género de las personas bajo investigación.
10. Porcentaje de policías bajo investigación según jerarquía.

Capítulo 2

11. Porcentaje de casos archivados y remitidos.
12. Porcentaje de Remisiones y de Archivos.
13. Porcentaje de casos con requerimiento de sanción.
14. Porcentaje de Requerimientos de sanción por Conflictividad.
15. Porcentaje de Requerimientos de sanción según FFSS.

16. Porcentaje de Requerimientos de sanción según Jerarquía policial.
17. Porcentaje de los tipos de Requerimientos de Sanción
18. Porcentaje de tipo de faltas por las que se requirió sanción.
19. Porcentaje de tipos de Requerimientos de Sanción Principal.
20. Porcentaje del tipo de Requerimiento de Sanción Sustitutiva,
21. Porcentaje del tipo de Requerimiento de Sanción Accesoria.

Capítulo 3

22. Tipo de faltas por las que se sancionó.
23. Porcentaje de tipos de sanciones dictadas.
24. Porcentaje del tipo de Sanción Principal dictadas.
25. Porcentaje del tipo de sanción Sustitutiva dictada.
26. Porcentaje del tipo de sanción accesoria dictada.
27. Cantidad de Sanciones a través del tiempo.
28. Porcentaje de Sanciones según conflictividad.
29. Porcentaje de Sanciones según FFSS.
30. Porcentaje de Sanciones según Jerarquía policial.
31. Pedidos de levantamiento de Medidas Cautelares según su resolución.
32. Recursos de Reconsideración según su resolución.

Capítulo 4

33. Porcentaje de investigados con y sin Medida Cautelar.
34. Porcentaje de casos con y sin Medida Cautelar.
35. Porcentaje de casos con tres personas o más con medida cautelar.
36. Porcentaje de Medidas Cautelares Activas y Finalizadas.
37. Porcentaje de Medidas Cautelares según Fuerza de Seguridad.
38. Porcentaje de Medidas Cautelares según el tipo de finalización.
39. Dictamen de Medidas Cautelares a través del tiempo.
40. Cantidad de Medidas Cautelares dictadas según conflictividad.
41. Porcentaje de Medidas Cautelares dictadas según su tipo.
42. Porcentaje de Medidas Cautelares dictadas según su duración.
43. Porcentaje de Medidas Cautelares con Prórroga.
44. Porcentaje de Medidas Cautelares con Prórroga extraordinaria
45. Dinámica de la modificación del tipo cuando se prorroga.

Capítulo 5

- 46. Porcentaje de casos según Conflictividad.
- 47. Porcentaje de Casos según conflictividad (sin incluir archivos y remitidos).
- 48. Lugar donde sucedieron los hechos investigados.

Capítulo 6

- 49. Porcentaje de Casos que involucran policías según conflictividad.
- 50. Porcentaje de Casos que involucran penitenciarios según conflictividad.
- 51. Porcentaje de casos que involucran a miembros de la FPA según conflictividad.
- 52. Porcentaje de casos vinculados a Violencia Institucional según fuerza.
- 53. Porcentaje de Casos según tipo de Violencia Institucional.
- 54. Modo de inicio de los casos vinculados a Violencia Institucional.
- 55. Porcentaje de Casos vinculados a Violencia Institucional según involucraron uso de arma.
- 56. Porcentaje de Casos según tipo de Violencia de Género.
- 57. Porcentaje de Casos vinculados a Violencia de Género y Familiar según involucraron uso de arma.
- 58. Modo de inicio de los casos vinculados a Violencia de Género y Familiar.

Capítulo 9

- 59. Porcentaje de sanciones por faltas leves y medias según FFSS.
- 60. Porcentaje de novedades informadas según Establecimiento Penitenciario.