



N° 70

LA PLATA, viernes 11 de agosto de 2006

EL SEÑOR MINISTRO DE SEGURIDAD  
COMUNICA

- SUMARIO
- \* RESOLUCIÓN N° 1223, CONSTITUYENDO Y DESIGNANDO CARGO DE JEFE, EN EL ÁMBITO DE LA SUBSECRETARÍA DE SEGURIDAD, SUPERINTENDENCIA DE COORDINACIÓN OPERATIVA, JEFATURA DE SEGURIDAD DEPARTAMENTAL EXALTACIÓN DE LA CRUZ, LA POLICÍA DE DISTRITO DE SAN ANTONIO DE ARECO.
  - \* RESOLUCIÓN N° 1350, APROBANDO EL PROGRAMA "LÍDERES PARA EL CAMBIO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL".
  - \* DESAFECTACIONES DEL SERVICIO, PASES Y LEVANTAMIENTO.
  - \* SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD, PASE Y LEVANTAMIENTO.
  - \* SUPLEMENTO DE CAPTURAS. (●)
  - \* SUPLEMENTO DE SECUESTROS. (●)
  - \* SUPLEMENTO DE BÚSQUEDAS (●)

PARA CONOCIMIENTO DEL PERSONAL

LA PLATA, 14 de julio de 2006.

**Visto** que la Resolución n° 1.625/04 dispone la creación de las Policías de Distrito; y

**CONSIDERANDO:**

Que el Intendente Municipal del partido de San Antonio de Areco, en el mes de diciembre de 2004, firmó el Convenio de Adhesión a la Ley n° 13.210, que crea las bases jurídicas de organización de las Policías Comunes de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires;

Que en marco del referido instrumento, en el mes de agosto de 2005, suscribió –ad referéndum del Honorable Concejo Deliberante- el Protocolo Adicional;

Que el Honorable Concejo Deliberante de San Antonio de Areco, mediante Ordenanza registrada bajo el n° 2.894/04 convalidó el Convenio Marco de Adhesión a la Ley n° 13.210, no habiendo formalizado a la fecha de aprobación del Protocolo Adicional, que tramita mediante expediente n° 4102-020/05;

Que las Policías de Distrito, creadas para cada municipio que no haya adherido al régimen de Policía de Seguridad Comunal y para los municipios del Conurbano Bonaerense, generan un cuerpo policial con su propia Jefatura –orgánica y funcionalmente dependiente del Ministerio de Seguridad- a través de las Jefaturas Departamentales, aunque con cierta autonomía para la decisión de cuestiones relativas a su funcionamiento y afectación de recursos;

Que la Policía de Distrito implica un acercamiento del poder de decisión y mando policial al territorio comunal, reduciendo la unidad de análisis, lo cual permite mejorar la observación y el control sobre el desempeño policial en dicha jurisdicción;

Que deviene oportuno y conveniente hasta tanto el Honorable Concejo Deliberante de San Antonio de Areco dicte la Ordenanza que apruebe el Protocolo Adicional de Convenio Marco de Adhesión al régimen de Policía de Seguridad Comunal, constituir la Policía de Distrito en dicho ámbito territorial;

Que el Superintendente de Coordinación Operativa propone la designación del Capitán, legajo personal n° 16.111, Carlos Francisco Javier MARTELLINI, quien reúne las condiciones de idoneidad, perfil profesional y funcional necesarios que satisfacen ampliamente las exigencias pretendidas para ocupar ese cargo, no existiendo en ese ámbito territorial agente con el grado de Inspector con tales cualidades, propuesta avalada por el Subsecretario de Seguridad;

Que en orden a lo expuesto, deviene conveniente recurrir a un mecanismo de excepción al Nomenclador de Funciones que determina las estructuras de las Policías de Seguridad aprobado por Resolución n° 1.887/05, sus ampliatorias y modificatorias, formalizando la designación del agente MARTELLINI en el cargo de Jefe de Policía de Distrito San Antonio de Areco, quien tendrá la conducción operativa de la totalidad de las comisarias de la jurisdicción, incluyendo la del personal de investigaciones, de conformidad a lo previsto en el artículo 2° y 3° de la Resolución n° 1.625/04;

Que analizados los antecedentes del funcionario policial propuesto, no surgen impedimentos para su designación hasta tanto se pueda constituir la respectiva Policía Comunal;

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones que le confiere la Ley n° 13.175, la Ley n° 13.409, la Ley n° 13.482, el Decreto n° 168/06, y la Resolución n° 1.625/04;

Por ello,

**EL MINISTRO DE SEGURIDAD**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.-** Constituir, en el ámbito de la Subsecretaría de Seguridad, Superintendencia de Coordinación Operativa, Jefatura de Seguridad Departamental Exaltación de la Cruz, a partir de la presente, la Policía de Distrito en el ámbito jurisdiccional del partido de San Antonio de Areco, de conformidad a los fundamentos expuestos en los considerandos, hasta tanto se encuentren cumplidos los requisitos formales para la instauración de la Policía Comunal.

**ARTÍCULO 2°.-** Designar en el cargo de Jefe de Policía de Distrito San Antonio de Areco, al Capitán Carlos Francisco Javier MARTELLINI (DNI 16.474.705 – clase 1963), de conformidad a las disposiciones de la Resolución n° 1.625/04, por los motivos expuestos en los considerandos.

**ARTÍCULO 3°.-** Otorgar un plazo de cinco (5) días, al Jefe de Policía de Distrito designado en el artículo precedente, para la adecuación del personal en los términos de la Resolución n° 1.625/04.

**ARTÍCULO 4°.-** Regístrese, notifíquese, comuníquese a la Subsecretaría de Seguridad, a la Jefatura de Seguridad Departamental Exaltación de la Cruz y a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, Organización y Procedimientos –Dirección de Personal Regímenes Policiales-, publíquese en el Boletín Informativo. Cumplido archívese.

**RESOLUCIÓN N° 1223.**

**Dr. LEON CARLOS ARSLANIAN**  
**Ministro de Seguridad**  
**Provincia de Buenos Aires**

---

**LA PLATA, 4 de agosto de 2006.**

**Visto** los alcances de la leyes N° 13.482 y N° 13.201 y su decreto reglamentario N° 3326/05, y

**CONSIDERANDO:**

Que uno de los problemas más arduos que enfrenta la reforma de la Institución policial en la Provincia de Buenos Aires es el cambio cultural, dado que la cultura institucional policial no se nutre tan solo de los cambios en los modelos de organización, en la reformulación de los escalafones, en la reformulación de las normas deontológicas y, ni siquiera, en la renovación de los contenidos curriculares que imparte la academia;

Que la complejidad está dada porque la cultura de la institución se conforma por varias capas geológicas del sedimento que van dejando las cotidianas prácticas en el desempeño de la tarea policial. Dichas prácticas, usos y costumbres poco o nada tienen que ver con la academia, sino que, antes bien, se presentan contradictorias con esta última al punto que refieren, en todo caso, una institucionalidad totalmente diversa;

Que la observación empírica devela un quehacer profesional fundado en normas y valores paralelos y contradictorios a los que informa la enseñanza académica;

Que descubrir el origen de dicha discrepancia supone un examen cuidadoso de las prácticas, creencias y valores colectivos y su cotejo con la institucionalidad que el sistema formal preconiza e intenta imponer en forma frustránea;

Que el sistema formal procura operar sobre la base de paradigmas contruidos en consideración a un "deber ser" y de ciertos imperativos ético sociales que es dable esperar estén presentes en la conducta de los miembros de la institución;

Que a despecho de ello, el sistema informal se asienta en un apartamiento consciente de las normas y de las expectativas sociales que se expresa a través de prácticas y comportamientos cotidianos mediante los que se va construyendo un "orden" diferente;

Que el conflicto en que se ven envueltas las instituciones policiales es el conflicto entre ambos sistemas y su resolución está íntimamente ligada al éxito de la identificación de las causas y de los remedios que se intenten;

Que la reforma se ha encargado de establecer otros mecanismos de control, algunos de carácter permanente, otros coyunturales. En el primer caso opera con la Auditoría General de Asuntos Internos, verdadero órgano de control del abuso y la corrupción policial cuya intervención si bien ejercida "ex post", va generando progresivamente una suerte de jurisprudencia que permite ir construyendo una doctrina reorientadora y útil para definir los parámetros de los comportamientos esperados y demandables. Véase el Informe de la tipología de prácticas recurrentes se adjunta como Anexo 1 y forma parte integrante de la presente;

Que también se ha generado la Unidad de Inspección Operativa, integrada con ex jefes de fuerzas de seguridad que controlan el funcionamiento de las distintas unidades policiales, detectan prácticas irregulares o viciosas, violación a reglamentos y todo tipo de modalidad de gestión que traduzca una disfuncionalidad;

Que otra de las herramientas aptas a los fines referidos la constituye la implementación del COMP. STAT como procedimiento continuo no sólo del análisis del mapa del delito, jurisdicción por jurisdicción, sino del mapa de la operatividad, en la medida que ello permite tener un registro adecuado del desempeño policial y la detección de prácticas indebidas;

Que a todo esto se suma el aporte de los Foros Vecinales y Municipales en la medida en que forman verdaderos órganos de control externo y cuya información permite regularmente intervenciones tempranas por parte de este Ministerio;

Que lo anteriormente expuesto requiere que la reforma deba ser complementada con un programa de reinstitucionalización de la cultura policial que sólo se puede ejecutar desde dentro del sistema y con la decidida participación de sus componentes;

Que en orden a ello se considera pertinente una cuidadosa elección de los recursos humanos dispuestos a contribuir en el proceso de reconstrucción, que en su trayectoria hayan exhibido mayor compromiso con los valores de una policía respetuosa de las reglas y tengan una mirada crítica respecto de las prácticas policiales que se pretenden erradicar;

Que dicho personal debidamente identificado y capacitado, debería ir cubriendo de modo estratégico y en forma progresiva los distintos niveles de mando en todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires, empujando y ayudando al proceso de reconversión;

Que ello permitiría contar con un cuadro inicial de policías de entre los cuales deberían ser seleccionados con rigurosidad los que mayores y mejores aptitudes exhiban para ser multiplicadores de los presupuestos y valores en que se asienta una nueva cultura policial;

Que la presente se dicta en uso de las facultades que le confieren las leyes N° 13.175, N° 13.482, N° 13.201 y su Decreto Reglamentario N° 3326/04, modificado por Decreto N° 3435/04;

Por todo ello,

**EL MINISTRO DE SEGURIDAD**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.-** Aprobar el Programa LÍDERES PARA EL CAMBIO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL, que como Anexo 2 forma parte de la presente resolución, el cual tendrá carácter de permanente.

**ARTÍCULO 2°.-** Declarar abierta la inscripción voluntaria al programa aprobado en el artículo que antecede, a partir del 14 de agosto de 2006 a través del formulario disponible a esos fines en la *intranet del Ministerio de Seguridad* –<http://redpol.mseg.gba.gov.ar>-. Podrán inscribirse aquellos funcionarios policiales que revistieren en los grados de: Teniente, Teniente 1°, Capitán e Inspector.

**ARTÍCULO 3°.-** Designar a la Subsecretaría de Formación y Capacitación, Coordinadora Ejecutiva del Programa LÍDERES PARA EL CAMBIO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL. Para el cumplimiento de dicha función, se encuentra facultada a planificar, coordinar, ejecutar y controlar las acciones tendientes al cumplimiento de los principios y objetivos establecidos en dicho programa.

**ARTÍCULO 4°.-** La Subsecretaría Administrativa deberá por intermedio de las áreas correspondientes disponer la asignación de recursos necesarios para la instrumentación del Programa LÍDERES PARA EL CAMBIO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL, conforme a las necesidades que determine la Subsecretaría de Formación y Capacitación.

**ARTÍCULO 5°.-** Incorporar como Anexo 1 a la presente, el informe de la Auditoría General de Asuntos Internos sobre la tipología de las principales prácticas ilegales que motivan su intervención.

**ARTÍCULO 6°.-** Regístrese, comuníquese a la Subsecretaría de la jurisdicción, publíquese en el Boletín Informativo y dése al SINBA. Cumplido, archívese.

**RESOLUCIÓN N° 1350.**

**Dr. LEON CARLOS ARSLANIAN**  
**Ministro de Seguridad**  
**Provincia de Buenos Aires**

**Anexo 1**

**INFORME DE LA AUDITORÍA GENERAL DE ASUNTOS INTERNOS**

**TIPOLOGÍA DE LAS PRINCIPALES PRÁCTICAS ILEGALES QUE MOTIVAN SU INTERVENCIÓN**

**a.- Tratamientos de personas restringidas en su libertad –detenidos-**

Si bien se observa una considerable merma en la cantidad, por su trascendencia, corresponde señalar en primer término que se han detectado hechos de tortura y tormentos tanto físicos como psicológicos, que en algunos casos ha llegado al homicidio en el interior de dependencia policiales.- En algunos casos éstos aparecen como claros hechos delictivos, pues se determinan apremios ilegales previos, en otros, se han intentado hacer aparecer como suicidios.-

Por su número, es dable señalar que se ha individualizado de manera más generalizada, la imposición de severidad, vejación o aplicación de apremios ilegales; así como de sufrimientos psíquicos que exceden el trato riguroso. De igual modo, se han observado como indicadores previos a la constatación de hechos graves, tanto la omisión de registro de detenidos o su falta de formalidad reglamentaria; el hecho de evitar llevar en tiempo real o en la forma de vida, las registraciones que deben plasmarse en el libro de guardia de cada dependencia, así como en el registro y devolución de pertenencias incautadas al momento de ingresar a la dependencia.

Comentario aparte merecen las gravísimas implicancias que trae aparejada la negligencia detectada en cuanto a la falta de incautación de prendas—especialmente cordones de zapatillas- de los sujetos ingresados aprehendidos al sector de calabozos. De igual modo, es dable señalar por su reiteración, el incumplimiento de los deberes de imaginaria, circunstancia que aporta a los hechos de suicidio así como a las fugas.

**b.- Excesos en los métodos y medios empleados para procurar la aprehensión de personas:**

Se han observado exacerbaciones en el empleo de la fuerza mínima indispensable para lograr reducir al sujeto, los que en algunos casos se traducen en golpes dirigidos a lesionar, y en los casos más graves, su aplicación cuando el individuo ya fue reducido y hasta esposado.

De la misma manera, se identificaron desviaciones en cuanto al empleo de armas de fuego para evitar la fuga de personas a las que se pretende aprehender, sin que existan obviamente los motivos de legítima defensa que lo justifiquen, produciéndose como consecuencia de ello, no sólo lesiones o hasta la muerte del individuo que se pretende detener, sino de tercero ajeno al episodio.-

**c.- Extorsiones, exacciones ilegales, cohecho, incumplimientos de los deberes de funcionario público, concusión.-**

Dentro de este punto pueden señalarse algunas modalidades de extorsión, visualizadas especialmente al momento de aprehender ciudadanos en la vía pública frente a la comisión de algún delito de acción pública, a los cuales, previo a la notificación del hecho a la autoridad judicial, y contando con el ardid de llevar a destiempo el libro de guardia, se le exige una suma de dinero, que en términos generales paga un familiar de éste, para así lograr su soltura, registrándose su ingreso por averiguación de antecedentes.

De igual modo, otros de cohecho o exacciones ilegales, en cuanto a hacer o dejar de cumplir algún acto propio de la función, especialmente en relación a la obligación de proceder al secuestro de rodados, la detención de personas o el cumplimiento de órdenes judiciales, entre otros.

**d.- Fugas de personas privadas de su libertad en Comisarías:**

El fenómeno de la fuga de personas detenidas en dependencias policiales es pluricausal. Son a diario informados hechos en los que en mérito a la falta de cumplimiento del servicio de imaginaria, tales hechos ocurren, pero no es menos cierto que esta responsabilidad se conjuga con el incumplimiento en tiempo y forma de las requisas por parte de los funcionarios de la Comisaría y de grupos externos.- De igual modo se han observado situaciones en las que directamente no se cumple la función de imaginaria, recalando siempre en la justificación de la carencia de personal asignado para cubrir los turnos.

**e.- Incumplimientos del deber de represión de faltas y contravenciones:**

Se observan situaciones en la que se omite en forma dolosa la persecución y represión de juegos prohibidos –ej: quiniela clandestina- y prostitución, entre los más trascendentes.

**f.- Enriquecimiento ilícito:**

Un capítulo aparte merece el incumplimiento doloso de la presentación de la declaración jurada patrimonial impuesta por el artículo 12, inciso e) de la Ley 13.201, que trae como correlato directo, la omisión intencional de bienes, el falsear su contenido, o no poder justificar su evolución.

**g.- Delitos sexuales:**

Aún cuando no pueda hablarse de una conducta sistemática, se mencionan por su gravedad extrema algunos supuestos puntuales en que personal policial ha sido denunciado por ejercer actos de sometimiento sexual, como acoso, abuso y hasta violaciones, en algunos casos de menores de edad o personas con capacidades diferentes.-

**h.- Tenencia irregular de bienes registrables:**

De igual modo, pero por su reiteración, es dable señalar el importante caudal de casos en los que se detectó que personal policial tiene, bajo cualquier concepto, aún en forma negligente, bienes registrables que no cumplen con los requisitos legales exigidos, en especial en el supuesto de los vehículos automotor, presentándose particularidades como la de rodados con pedido de secuestro activo, con patentes cambiadas, adulteradas, con señas de chasis y motor no originales, entre otras.

**i.- Servicios de vigilancia irregulares:**

De igual modo se han juzgado hechos en los que oficiales de conducción -en su gran mayoría- disponen que un subordinado cumpla funciones desnaturalizando el tipo de servicio por medio del cual se debe llevar a cabo. Este es el caso de las custodias irregulares, cuando de ellas se detecta no sólo que se cumplen mediando un fraude al erario público, pues el funcionario de menor rango se encuentra cumpliendo servicio ordinario o eventualmente recarga de servicio -CORES-, sino que el sostenedor y beneficiarios del servicio de vigilancia abonan una suma dineraria al superior por esta prestación irregular.-.

Por otra parte, se detectó que las omisiones de control del servicio ordinario o extraordinario asignado a un subordinado habilita la existencia de servicios de vigilancia privada prestados en modo irregular por personal policial mediante la distorsión del tipo de sistema por el que debe cubrir determinada consigna –se cubren servicios adicionales no registrados mediando la asignación de horas CORES-.

**j.- Malversación de caudales públicos: -CORES, COPRES-**

Resultan de mención también por el hecho de su reiteración –casi sistemática-, la malversación de vales de combustible –COPRES- y de suplementos de sueldo por recarga de servicios –CORES-. Los supuestos más graves importan, en el primer caso, sustanciales divergencias entre el combustible rendido, la provisión solicitada y el empleado realmente en los móviles, circunstancia que se encubre mediante la modificación o rotura de los odómetros, y en algunos casos, hasta de los mismos móviles, así como mediante el requerimiento de combustible destinado formalmente para móviles radiados de servicio, o la obtención espuria o por donación de combustible que no se registra. De igual modo se han detectado casos en que la administración del combustible provisto se ve incrementada con la otorgada por los distintos Municipios, no registrándose en las libretas de servicio la utilización del mismo, con lo cual queda una excedente a disposición para su uso personal, canje o venta.

En el segundo supuesto, se observa que las recargas de servicio son instrumentadas documentalmente, pero en muchos casos no se cumplen, y en otros, se distorsiona el tipo de tareas mediante el cual se llevan a cabo –ej. Vigilancias irregulares-

**k.- Tratamiento de los objetos secuestrados judicialmente:**

Se observan grandes falencias en el control y registro de los automotores secuestrados, lo que permite el sistemático deterioro y robo de piezas de los mismos, en gran medida por connivencia del personal de custodia de dichos predios.

**l.- Relaciones que afectan la imagen pública del agente y la institución.**

Se ha detectado relaciones personales “promiscuas” entre algunos agentes públicos y personas que se hallan de una u otra manera sujetas a los regímenes penal, contravencional o de faltas, agravándose dicha vinculación mediante la exteriorización del vínculo, hasta llegar a tener injerencia en la imagen pública del funcionario y consecuentemente de la institución.

**II.- Uso en servicio de armas irregulares:**

Se han constatado también casos de tenencia y hasta portación en servicio de armas de fuego no autorizadas para el ejercicio de la función, o porque éstas no se encuentran debidamente registradas, no han sido homologadas, o por sus características nunca podrían reglamentariamente serlo. -art. 6º, ley. 12.155.-

**m.- Exigencias de aportes a comerciantes:**

Se han detectado casos en que personal policial ha exigido de manera más o menos vehemente, bajo distintas justificaciones, la entrega de sumas dinerarias o el pago en especies de cuotas, las que son entregadas en la idea de evitar ser perjudicados por alguna maniobra delictiva pergeñada por éstos o terceras personas.

**n.- Inasistencias injustificadas al servicio:**

En su modalidad más grave, llegan a importar abandonos del servicio, ello cuando superen los 12 días de ausencia continuos; la reiteración en tres oportunidades de la falta del art. 109, inc. "a" -72 hs. continuas- en un periodo de seis meses, o cuando se exteriorice de manera inequívoca por cualquier medio la intención del agente de abstraerse en forma permanente del servicio.

**ñ.- Manipulación espuria y revelación de datos de una investigación en curso, a periodistas.**

Ha quedado en evidencia que personal policial a cargo de investigaciones –en particular de casos resonantes- brinda información, y hasta suministran evidencias a canales de televisión especializados en noticias policiales con la finalidad evidente de congraciarse con tales medios y lograr así, una suerte de promoción personal por las acciones que llevan a cabo; se ha establecido también que a causa de dicha práctica se han perjudicado seriamente investigaciones o frustrado resultados favorables.

---

Anexo 2

**PROGRAMA LÍDERES PARA EL CAMBIO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL**

**I- FUNDAMENTACIÓN y JUSTIFICACIÓN**

**PROBLEMA**

La reforma en el Sistema de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires se consolidó a través de líneas estratégicas integradas y complementarias entre las que se destacan:

- la reorganización estructural-operativa,
- la profesionalización de la tarea policial a través del desarrollo de un plan de carrera,
- la constante participación de múltiples actores sociales e institucionales en la articulación de las acciones,
- la consolidación de procesos de sistematización de la información sustantiva a través de la tecnología disponible para optimizar el cumplimiento de las funciones,
- el desarrollo de un programa de formación y capacitación acorde a dichos cambios,
- la consolidación de un marco normativo que da sustento a todas ellas.

La reforma ha sido, y es profunda y ya puede exhibir logros concretos. La nueva Ley de Unificación que refundió las anteriores, implica un avance notable en punto a la organización de los recursos policiales, con la definición de las áreas y de los cuerpos policiales que la integran. La existencia de carreras que conducen a la especialización de los recursos humanos; la nueva ley de personal y la refundición de escalafones en sólo uno, con los nuevos grados, ha concedido un elevado rango de racionalidad a la estructura.

A su vez el rediseño curricular, la intervención de las universidades en la formación, el concepto de capacitación continua, los acuerdos con la Universidad de Barcelona, la descentralización no sólo del despliegue, sino también de la enseñanza, la apertura de nuevas escuelas de formación inicial y de centros de altos estudios y hasta la creación de una nueva fuerza para el conurbano "Policía Buenos Aires 2" dan la medida de los cambios.

También puede exhibirse como logro la progresiva y rápida normalización de la institución, la constitución de una nueva plana mayor y el recambio generacional en los altos mandos.

Sin embargo tanto esfuerzo de poco serviría sino se tradujera, además, en un cambio en la cultura institucional que tienda a fortalecer y a estabilizar el nuevo paradigma y a recuperar valores ético-sociales perdidos.

Por ello se considera que uno de los problemas más arduos que enfrenta la reforma de la institución policial en la Provincia de Buenos Aires es el cambio cultural. El presente Programa pretende abordar sistemáticamente dicho problema de modo de garantizar que los avances de la reforma del Sistema de Seguridad produzca una transformación de las prácticas policiales sustentables en el tiempo.

Ello resulta imperioso porque se debe evitar a todo precio el efecto deletéreo y deconstructivo de la "institucionalidad paralela". Este fenómeno pertinaz, si bien la Reforma apunta a debilitarlo o contenerlo, no garantiza de por sí su superación si no se logra desde la interioridad de la institución policial una concreta y dura acción al respecto.

Esta situación descripta obliga a encarar un Programa que afiance y de sustentabilidad en el tiempo al proceso de cambio iniciado.

## CONCEPTOS DE REFERENCIA ACERCA DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

Entendemos por cultura institucional al conjunto de elementos que un grupo construye como modos legítimos de hacer las cosas.

Actúa como modelo o guión para la acción, como proceso de cohesión y significación.

Podemos reconocer en las dinámicas institucionales, procesos que van desde el **núcleo de la cultura legitimada** en valores, normas y prácticas, atravesando una **cultura tolerada** hacia una **cultura subalterna**. El nivel de institucionalidad de la cultura legitimada se expresa conforme al peso que adquiere, en la cotidianeidad institucional, lo tolerado y lo subalterno.

Por otra parte podemos identificar una cultura institucional plasmada en **estructuras objetivas de organización**, una **cultura incorporada** desde el punto de vista de los esquemas de valoración y percepción, que se plasma en los sujetos y una cultura actuada que se traduce en las **prácticas que se verifican en la realidad**.

Esta dinámica institucional se da en permanentes intercambios, es decir no sólo interviene lo que la institución define y actúa como prácticas deseadas sino lo que los otros actores le demandan. Las instituciones se sitúan en la complejidad de redes en un **territorio** dado.

Esto nos indica que existen dos **puntos claves** en la cultura institucional: **los sujetos y las prácticas**.

El **Programa líderes para el cambio de la cultura institucional** apunta a abordar estos dos ejes de la cultura, el de los sujetos, mediante la selección de profesionales policiales con proyección en la institución capaces de garantizar la transformación de las prácticas de la cultura institucional que deben ser revisados conforme a marcos éticos. Y el de la práctica, mediante un proceso de formación-acción.

## RASGOS DE LA CULTURA INSTITUCIONAL POLICIAL

La cultura institucional policial no se nutre tan sólo de los cambios en los modelos de organización, en la reestructuración de los escalafones, en la reformulación de las normas deontológicas y, ni siquiera, en la renovación de los contenidos curriculares que imparte la academia.

La complejidad está dada porque la cultura de la institución se conforma por varias capas geológicas de sedimento que van dejando las cotidianas prácticas en el desempeño de la tarea policial. Dichas prácticas, usos y costumbres poco o nada tienen que ver con la academia, sino que, antes bien, se presentan contradictorias con esta última al punto que refieren, en todo caso, una institucionalidad totalmente diversa. Es así que la observación empírica devela un quehacer profesional fundado en normas y valores paralelos y contradictorios a los que informa la enseñanza académica.

Descubrir el origen de dicha discrepancia supone un examen cuidadoso de las prácticas, creencias y valores colectivos y su cotejo con la institucionalidad que el sistema formal preconiza e intenta imponer en forma frustránea.

El sistema formal procura operar sobre la base de paradigmas contruidos en consideración a un "deber ser" y de ciertos imperativos ético sociales que es dable esperar estén presentes en la conducta de los miembros de la institución. A despecho de ello, el sistema informal se asienta en un desplazamiento consciente de las normas y de las expectativas sociales que se expresa a través de prácticas y comportamientos cotidianos mediante los que se va construyendo un "orden" diferente.

El conflicto en que se ven envueltas las instituciones policiales es el conflicto entre ambos sistemas y su resolución está íntimamente ligada al éxito de la identificación de las causas y de los remedios que se intenten. Una primera aproximación a la identificación de las causas conduce a la indagación de las debilidades del sistema en cuanto a su eficacia en obtener una firme y generalizada observancia por parte de los miembros de la institución de las disposiciones normativas y reglamentarias que rigen la actividad policial.

Las normas no sólo pueden no ser acatadas por descuido, laxitud, negligencia y demás, sino también porque se disienta con ellas en la medida en que se las sienta como inútiles, no se comprenda claramente su finalidad, se cuestione su eficacia o, simplemente, exista una actitud generalizada y tolerada de incumplimiento. Cualesquiera que sean los motivos de estas conductas, lo

que se torna evidente es que mediaron graves fallas en la academia, por un lado, y en la conducción y sistemas de controles, por el otro.

Las Policías, aún cuando reivindicamos su naturaleza civil, son instituciones jerarquizadas y en las que la obediencia cumple una función ordenadora más intensa que en cualquier otra. La obediencia es el correlato del poder de mando que se asigna a sus miembros en función del grado y del cargo. Para cada cargo, un nomenclador de funciones debe decidir el grado requerido; la superioridad de grado y el liderazgo es lo que confieren poder de mando sobre los grados que resultan subalternos. Quien ejerce ese poder de mando sobre otro u otros debe garantizar que las órdenes de servicio sean cumplidas y que además se observen la totalidad de las normas que disciplinan el quehacer policial.

La tarea policial es esencialmente reglada y es de la naturaleza de la función, para el cumplimiento de los fines que le son propios, que los poderes discrecionales aparezcan limitados y también restringida la posibilidad de inspección de las órdenes, excepción hecha, claro está, de aquellas que tienen un contenido claramente ilegal. El carácter reglado – cuidadosamente reglado – de la actividad policial proviene de la circunstancia de que aquella supone un elevado grado de intervención en la esfera de los derechos y garantías constitucionales que amparan al individuo, en especial a quien se le imputa o se le atribuye la comisión de un hecho delictual. Ello justifica o explica el grado, de escrupulosidad con que las leyes de organización y actuación policial, cuando los códigos procesales penales, se hacen cargo de la actividad de detalle policial y la multitud de recaudos y restricciones que acompañan las facultades policiales particularmente referidas a la aprehensión, la inspección corporal, el registro de lugares, la incautación de efectos personales o provenientes del delito y demás.

Dado que todas esas acciones propias de la prevención o de la investigación, en particular las que se documentan en actas, se las practica con control judicial y un desajuste conduce a la invalidación de la actividad defectuosa, ésta debería ser el área en que se verifique el menor contenido de infracción a las reglas y de riesgo de la construcción de un sistema informal. El control judicial debería ser, pues, el más poderoso de los controles porque lo practican, además, diversos órganos externos y, por añadidura, pertenecientes a otro Poder del Estado, diverso al Ejecutivo de quien depende la policía.

Sin embargo, la práctica pone en evidencia que dichos controles o bien no son observados o lo son en forma por demás insuficiente lo que da lugar a actos de corrupción durante la sustanciación de la IPP que el nuevo sistema de enjuiciamiento penal apenas si logró atenuar. Lo hasta aquí expuesto es válido, en particular, para la policía de investigaciones en función judicial y en menor medida para la policía de prevención cuya labor, si bien también sujeta a examen judicial, supone siempre una evaluación "ex post".

La reforma se ha encargado de establecer otros mecanismos de control, algunos de carácter permanente, otros coyunturales. En el primer caso opera con la Auditoría General de Asuntos Internos, verdadero órgano de control del abuso y la corrupción policial cuya intervención si bien también ejercida "ex post", va generando progresivamente una suerte de jurisprudencia que permite ir construyendo una doctrina reorientadora y útil para definir los parámetros de los comportamientos esperados y demandables.

También se ha generado la Unidad de Inspección Operativa, integrada con ex jefes de fuerzas de seguridad que controlan el funcionamiento de las distintas unidades policiales, detectan prácticas irregulares o viciosas, violación a reglamentos y todo tipo de modalidad de gestión que traduzca una disfuncionalidad.

Otra de las herramientas aptas a los fines referidos la constituye la implementación del COMP. STAT como procedimiento continuo no sólo del análisis del mapa del delito, jurisdicción por jurisdicción, sino del mapa de la operatividad, en la medida que ello permite tener un registro adecuado del desempeño policial y la detección de prácticas indebidas. No es menor la importancia que pretendemos asignar a las nuevas facultades que hemos concedido a los Comisionados Jefes de las Jefaturas Policiales Departamentales en orden al control de la corrupción y el abuso policial.

Una mención aparte merecen los Foros Vecinales y Municipales en la medida en que constituyen verdaderos órganos de control externo y cuya información permite regularmente intervenciones tempranas por parte de este Ministerio.

Por fin, y entre lo que es la coyuntura, se viene operando con la ley de emergencia que ha concedido poderes discrecionales y extraordinarios para disponer la separación de la fuerza, mediante el recurso de la "prescindibilidad", de aquellos policías que, sin perjuicio de lo que se decida en las

actuaciones de Asuntos Internos, exhiban un grado manifiesto de contrariedad con los objetivos de restablecer en el menor tiempo posible el prestigio, la eficacia y la credibilidad de la institución.

Tenemos experiencia bastante para poder identificar y diagnosticar las prácticas más difundidas dentro de la institución policial contra las cuales debemos luchar.

La intensa actividad llevada adelante por la Auditoría General de Asuntos Internos y las razones tenidas en cuenta para las medidas depurativas tomadas por esta gestión, suministran una verdadera tipología de aquellas situaciones, que por su generalidad y persistencia, sugieren la conformación de prácticas aceptadas o consentidas y que se pasan a enumerar:

- a.- Tratamientos de personas restringidas en su libertad –detenidos
- b.- Excesos en los métodos y medios empleados para procurar la aprehensión de personas
- c.- Extorsiones, exacciones ilegales, cohecho, incumplimientos de los deberes de funcionario público, concusión
- d.- Fugas de personas privadas de su libertad en Comisarías
- e.- Incumplimientos del deber de represión de faltas y contravenciones
- f.- Enriquecimiento ilícito
- g.- Delitos sexuales
- h.- Tenencia irregular de bienes registrables
- i.- Servicios de vigilancia irregulares
- j.- Malversación de caudales públicos: -CORES, COPRES-
- k.- Tratamiento de los objetos secuestrados judicialmente
- l.- Relaciones que afectan la imagen pública de la gente y la institución
- ll.- Uso en servicio de armas irregulares.
- m.- Exigencias de aportes a comerciantes
- n.- Inasistencias injustificadas al servicio
- ñ.- Relación espuria y revelación de datos de una investigación en curso a periodistas

El **Programa líderes para el cambio de la cultura institucional** pretende a través del fortalecimiento de personas claves por su conducta ética, reconocimiento social y profesionalidad policial, instalar un cambio en la cultura que reduzca las prácticas contradictorias descriptas e instaure prácticas conforme a valores ético-jurídicos.

**Personas claves** por su capacidad de liderazgo sobre su grupo de trabajo y contexto, que asuman el compromiso transformador que gran parte de la institución reconoce imperioso para evitar la desintegración como tal y que la sociedad reclama en pos de seguridad y justicia.

## **II- OBJETIVOS**

Este diagnóstico preliminar identificó como problema las prácticas policiales recurrentes de carácter contradictorio a los valores ético-jurídico. Por otra parte, se asume que la centralidad en un proceso de cambio sustentable son los actores y las prácticas. Por lo tanto, este programa define expectativas de transformación en los siguientes objetivos:

### **Objetivos Generales**

- Conformar y consolidar equipos de liderazgo de un proceso de transformación de la cultura institucional.
- Fortalecer las buenas prácticas policiales concordantes con los principios ético-jurídicos.

### **Objetivos Específicos**

- Promover una convocatoria amplia y voluntaria entre los cuadros de supervisión y conducción para integrar el programa.
- Seleccionar cuadros potencialmente valiosos desde el punto de vista ético y profesional para conformar equipos de liderazgo institucional.
- Desarrollar acciones de formación de los líderes seleccionados, tendientes a operar en la revisión de prácticas institucionales y proposición de innovaciones transformadoras.
- Legitimar a los cuadros formados en el ejercicio progresivo de funciones y cargos de responsabilidad.

### III- ACCIONES ESTRATÉGICAS/ Etapas del Programa

#### ETAPA DE INSTALACIÓN DEL PROGRAMA

##### III-1. SENSIBILIZACIÓN EN TORNO A LA CULTURA INSTITUCIONAL

La puesta en marcha del Programa contempla una instancia de sensibilización en torno al cambio de la cultura institucional que instale la discusión y el tema en diversos ámbitos policiales.

Para ello se considera necesario producir dispositivos de instalación del programa de diverso alcance, formato y niveles de profundización; a saber:

- ❖ Encuesta de Opinión
- ❖ Información secuenciada de alcance masivo por recibo de sueldos
- ❖ Diseño y producción de revista virtual ACADEMIAS en la página del Ministerio
- ❖ Encuentros con referentes éticos institucionales para debatir el Programa
- ❖ Realización de actividades de debate público con actores de la sociedad civil respecto de los puntos centrales del Programa

#### ETAPA DE EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

##### III-2. SELECCIÓN DE CUADROS DE REEMPLAZO CON PERFIL DE LIDERAZGO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

Uno de los instrumentos que se presentan aptos para impulsar un proceso de transformación institucional, es la cuidadosa elección de los recursos humanos dispuestos a contribuir en dicha reconstrucción y que en su trayectoria hayan exhibido mayor compromiso con los valores de una policía respetuosa de las reglas y que tenga una mirada crítica respecto de las prácticas policiales que se pretende erradicar.

Dicho personal, debidamente identificado y capacitado, debería ir cubriendo de modo estratégico y en forma progresiva los distintos niveles de mando en todo el territorio de la Provincia de Buenos Aires empujando y ayudando al proceso de reconversión.

###### III-2-1. Delimitación del universo de selección

La **convocatoria** tiene por finalidad un fortalecimiento de los cuadros de conducción medios y superiores con vistas a futuras designaciones, fruto de los recambios naturales que se vayan produciendo, de modo que garanticen una conducción estratégica compatible con la implantación de una nueva cultura policial.

De ahí que la convocatoria deberá ser efectuada entre el personal que reviste en los siguientes grados: Tenientes, Tenientes 1°, Capitanes e Inspectores.

Se tratará de una convocatoria abierta, en el marco del proceso y de los criterios de evaluación que se han arbitrado para el nuevo sistema de promociones. (Ley 13.201, decreto reglamentario 3326/04, Res. Min N° 240/06- Guía para el Desarrollo de la Carrera.)

De acuerdo a ello conformarán el universo de selección aquellos que hayan completado su postulación desde el sitio WEB en forma espontánea.

###### III-2-2. Conformación de una comisión encargada de los procedimientos de la selección cuyas responsabilidades serán:

- a) Coordinar la elaboración de los perfiles de la búsqueda.  
Para la elaboración de los perfiles deseados para cuadros de liderazgo estratégicos, se relevará toda la información disponible detectando las competencias requeridas, ya que éstas están estrechamente relacionadas con la estructura, la estrategia y la cultura institucional e implican las características personales causalmente ligadas a resultados superiores en el puesto. En función del documento de perfiles elaborado por la Subsecretaría de Formación y Capacitación, cada Subsecretaría establecerá las especificaciones que considere pertinentes.
- b) Conformación de equipos interdisciplinarios por Subsecretaría proporcionales al número de inscriptos por cada una de ellas. Estos equipos estarán integrados por funcionarios

ministeriales, Superintendentes y/o personal policial designado ad-hoc en un mínimo de tres miembros, al cual se sumará personal designado por las Subsecretaría de Formación y Capacitación y de Participación Comunitaria.

- c) Analizar y evaluar la información copilada sobre grupos de candidatos asignados del cual surgirá el primer nivel de selección.

c.1. Compilar la información proveniente de la Dirección de Personal respecto de las trayectorias profesionales policiales, niveles de formación a través del Legajo Académico Único y los antecedentes registrados en la Dirección General de Asuntos Internos (incluyendo actualización de las declaraciones juradas de bienes).

c.2. Análisis de la trayectoria laboral previa del postulante, construida con el mismo en la instancia de entrevista, y con la información aportada por la Subsecretaría de Participación Comunitaria.

- d) Implementación del procedimiento de selección.

d.1. Convocar y realizar las entrevistas individuales.

d.2. Confeccionar un informe de los efectivos seleccionados (Ficha Técnica).

El resultado de esta etapa deberá identificar un número aproximado a 800 efectivos en condiciones de ejercer funciones de liderazgo.

#### III-2-3. Evaluación de perfiles psicológicos de potencialidad de liderazgo y personalidad a través de un equipo evaluador externo.

El personal seleccionado en la primera instancia será evaluado en su potencialidad de liderazgo y características de personalidad para ocupar cargos de conducción a través de un equipo evaluador externo.

#### III-2-4. Evaluación final de la información reunida en las sucesivas etapas para la confección del listado definitivo.

Ello permitirá contar con una nómina inicial de policías, de entre los cuales deberían ser seleccionados con rigurosidad los que mayores y mejores aptitudes exhiban para ser multiplicadores de los presupuestos y valores en que se asienta una nueva cultura policial.

### **III-3. FORMACIÓN DE LÍDERES PARA LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL.**

Una vez establecidos los cuadros que conformarán parte del Programa de líderes para el cambio de la cultura institucional se iniciará la etapa referida al proceso de formación de los mismos.

Los principios que fundamentan esta instancia de Formación son los siguientes:

#### ➤ **Formación permanente y articulada con la práctica**

Consistirá en instancias sucesivas de complejidad creciente. En ellas se abordará y analizará la práctica con ejes direccionados a traccionar un cambio en las mismas.

En primer lugar a través de *jornadas de reflexión descentralizadas*, desarrolladas en el lapso de dos meses, con una frecuencia quincenal.

En segundo lugar, una vez definido el cargo a cubrir, se realizarán dos meses de *formación integrada* a la práctica del puesto de trabajo cubierto, bajo la modalidad pedagógica de formación-acción. Implicará una evaluación de la propia práctica desde marcos éticos-jurídicos y profesionales, la identificación de un mapa de prácticas a fortalecer, y la planificación de propuestas innovadoras con los equipos jurisdiccionales a partir de elementos teóricos para el desarrollo de las competencias requeridas.

Las jornadas de reflexión se realizarán en 8 puntos nodales del territorio bonaerense durante dos meses previos a la cobertura de cargos. Las mismas se retomarán en forma continua, a partir de la designación de los participantes del programa en funciones de supervisión y/o conducción.

➤ **Apelación a múltiples referentes éticos**

Convocatoria en instancias de formación a núcleos ampliados de los actores involucrados: referentes institucionales, referentes éticos comunitarios, familia, referentes éticos personales, etc, a los efectos de establecer redes de protección y de fortalecimiento de buenas prácticas profesionales. Esta instancia debe incluir la interacción con figuras claves del poder judicial.

➤ **Formulación positiva y gradual**

Implica que las metas planteadas sean formuladas positivamente y en niveles aceptables de adecuación a la legalidad dado el carácter permanente del programa.

**III-4. DESIGNACIÓN DE CARGOS A CUBRIR.**

Los puestos de reemplazo se irán definiendo gradualmente conforme a necesidades de planificación y necesidades coyunturales establecidas por las diversas Subsecretarías, para los cuales se contará con el conjunto de cuadros seleccionados en la etapa anterior del programa.

**ETAPA DE CONSOLIDACIÓN DEL PROGRAMA**

**III-5. SISTEMA DE CONTROL, MONITOREO Y EVALUACIÓN**

El avance del programa será monitoreado en forma permanente, mediante la definición de **metas mensurables**.

Las herramientas de monitoreo y seguimiento del programa tomarán por un lado los recursos instalados por la Reforma en referencia al mejoramiento de la calidad como son: FOROS, COM-STAT, Auditoría de Asuntos Internos.

Se establecerán dos cortes de evaluación externa a los efectos de los cuales se convocará a universidades nacionales y otras instancias acreditadas públicamente para realizar dicho seguimiento. Estos informes de monitoreo constituirán insumos para articular las futuras acciones que demande la ampliación del programa.

**IV. PLAN DE TRABAJO**

**Agosto-Noviembre 2006:**

1 – Sensibilización en torno a la cultura institucional.

**Agosto-Septiembre 2006:**

2 – Selección de cuadros de reemplazo con perfil de liderazgo de la cultura institucional.

**Octubre-Diciembre 2006:**

3 – Formación permanente (primera fase): Jornadas de Reflexión descentralizadas. Conformación de equipos.

**Diciembre 2006:**

4 – Designación en los cargos a cubrir.

**Febrero-Julio 2007:**

5 – Formación permanente (segunda fase): Trabajo de diagnósticos específicos en sus áreas. Evaluación ex ante. Planificación de acciones específicas.  
6 – Segunda inscripción al Programa. Reinicio del ciclo descripto.

**Octubre 2006, Diciembre 2006, Abril 2007:**

7 – Monitoreo y seguimiento en la aplicación de proyectos.

**Julio 2007:**

8 – Evaluación Ex post de la primera implementación y redefiniciones programáticas de la segunda implementación en marcha.

**V. RECURSOS**

Los recursos necesarios para la ejecución del programa incluyen los siguientes rubros:

- Equipos de evaluadores
- Coordinadores y docentes del programa
- Movilidad para la supervisión territorial del programa
- Materiales y fotocopias
- Viáticos y órdenes de pasaje para participantes
- Refrigerio para las jornadas de reflexión

---

**LAS SIGUIENTES DESAFECTACIONES DEL SERVICIO**

Capitán Legajo N° 16.584 IDIAQUEZ, Jorge Alejandro, perteneciente a la Delegación Reunión de Prevención del Delito Pilar, por Inf. Art. 118 inciso "h" del Decreto 3326/04, a partir del día 21-07-06.

Teniente Primero Legajo N° 18.674 SENIA, José Sandro, perteneciente a la Comisaría Esteban Echeverría 2da., por Inf. Art. 118 incisos "a" y "h" del Decreto 3326/04, a partir del día 04-08-06.

Subteniente Legajo N° 111.523 GIMENEZ, Ramón Rosauo, perteneciente a la D.D.I. Lomas de Zamora, por Inf. Art. 120 inciso "m" del Decreto 3326/04, a partir del día 02-08-06.

Sargento Legajo N° 125.563 MENDOZA, Carlos Alberto, se le prorroga la Desafectación del Servicio, por Inf. Arts. 118 incisos "a" y "h" y 120 inciso "f" del Decreto 3326/04, a partir del día 23-07-06.

Sargento Legajo N° 138.601 IANNONE, Omar Alejandro, se le prorroga la Desafectación del Servicio, por Inf. Arts. 118 incisos "a" y "h" y 120 inciso "f" del Decreto 3326/04, a partir del día 23-07-06.

Sargento Legajo N° 141.331 PUCHETA, Eduardo Daniel, se le prorroga la Desafectación del Servicio, por Inf. Arts. 118 incisos "a" y "h" y 120 inciso "f" del Decreto 3326/04, a partir del día 23-07-06.

Sargento Legajo N° 144.910 MENDOZA, Pablo Osvaldo, se le prorroga la Desafectación del Servicio, por Inf. Arts. 118 incisos "a" y "h" y 120 inciso "f" del Decreto 3326/04, a partir del día 23-07-06.

Oficial de Policía Legajo N° 162.753 REARTES, Juan Alejandro, se le prorroga la Desafectación del Servicio, por Inf. Arts. 118 incisos "a" y "h" y 120 inciso "f" del Decreto 3326/04, a partir del día 23-07-06.

Oficial de Policía Legajo N° 160.874 DE LA CANALE, Andrea Paola, se le prorroga la Desafectación del Servicio, por Inf. Arts. 118 incisos "a" y "h" y 120 inciso "f" del Decreto 3326/04, a partir del día 23-07-06.

Oficial de Policía Legajo N° 150.589 FLORENTIN, Claudio, se le prorroga la Desafectación del Servicio, por Inf. Art. 120 inciso "b" del Decreto 3326/04, a partir del día 09-07-06.

**EL SIGUIENTE LEVANTAMIENTO DE DESAFECTACIÓN DEL SERVICIO**

Teniente Legajo N° 24.384 RETAMOZO, Flavio Beltrán, perteneciente a la Comisaría Lanús 6ta., en sumario que se le instruyera por Inf. Art. 120 Inc. "m" del Decreto 3326/04, a partir del día 03-08-06.

**EL SIGUIENTE PASE A SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD**

Oficial de Policía Legajo N° 161.913 OZUNA, Rubén Leonardo, que se le sigue por Inf. Art 120 Incs. "b" y "m" en los términos de los Arts. 14 Inc. "b", 16, 19 y concordantes de la Ley 13.201 y 165 Inc. "c", 167 y concordantes del Decreto 3326/04, a partir del día 17-07-06.

**Dr. ADOLFO EDUARDO NALDINI**  
**Auditor General de Asuntos Internos**  
**Ministerio de Seguridad**  
**Provincia de Buenos Aires**

**EL SIGUIENTE LEVANTAMIENTO DE DISPONIBILIDAD PREVENTIVA**

Sargento Legajo N° 128.493, MUO, Carlos Antonio, por Inf. Art. 58 inc. 4to., del Decreto Ley 9550/80 (T.O. Decreto 1068/95), a partir del día 26-07-06.

**Dr. CLAUDIO JOSÉ COHEN SALAMA**  
Interventor Dcción. Gral.  
Sumarios Administrativos

---

**Dr. LEON CARLOS ARSLANIAN**  
Ministro de Seguridad  
Provincia de Buenos Aires

**OBSERVACIONES: (●) Áreas de interés.**

**NOTA:** Término 24 horas deberá tomar conocimiento del Boletín Informativo la totalidad del personal policial.

**CONSULTAS:** Boletín Informativo, teléfonos (0221) 423-1750 Internos 73131/ 73132 /73133.

**Correo Electrónico:** [boletininformativo@mseg.gba.gov.ar](mailto:boletininformativo@mseg.gba.gov.ar)

**Sitio Web:** [www.mseg.gba.gov.ar](http://www.mseg.gba.gov.ar)

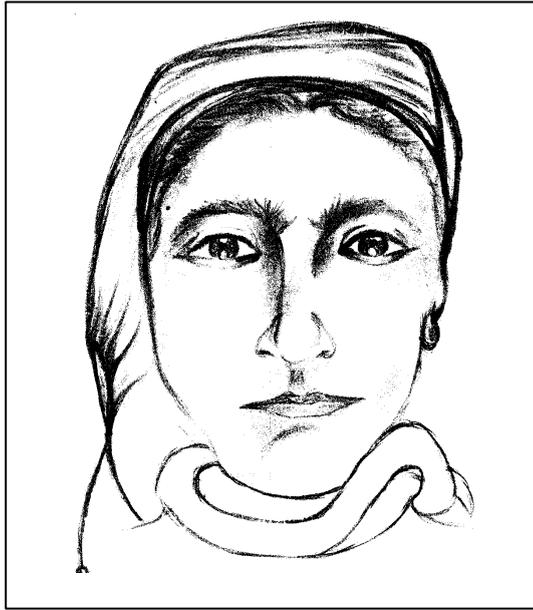
REPÚBLICA ARGENTINA  
PROVINCIA DE BUENOS AIRES  
MINISTERIO DE SEGURIDAD



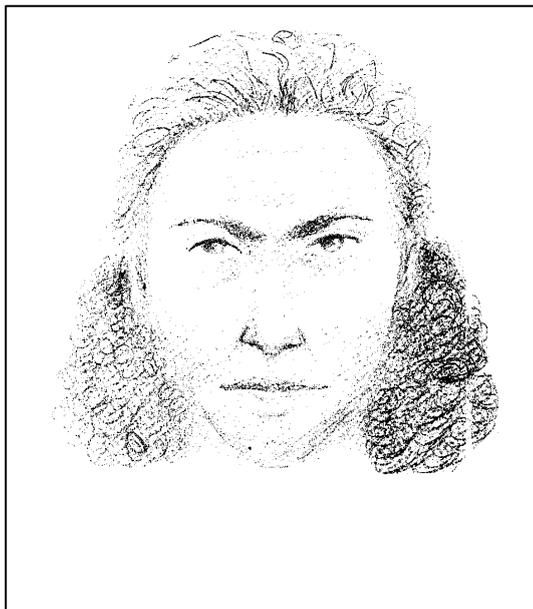
POLICIA

## SUPLEMENTO DE CAPTURAS

1.- N.N.: como de 16 años, altura 1,72, peso 70 a 75 kgs., cutis trigueño, cabello negro, ojos oscuros, con gorra y chalina color blanco. Ordenarla Fiscalía General Pergamino. I.P.P. N° 52.685, caratulada "N.N. S/ LESIONES LEVES – ROBO SIMPLE. DTE. MORALES MARÍA ROSA". Expediente N° 21.100 - 676.722/06.



2.- N.N.: como de 30 a 35 años, altura 1,75 a 1,80, peso 60 a 70 kgs., cutis trigueño, cabello negro, ojos marrones. Solicitarla Comisaría La Plata 3ra. Interviene U.F.I. N° 9 a cargo del Dr. Alejandro Villordo del Departamento Judicial La Plata. I.P.P. N° 306.681, caratulada "ROBO CALIFICADO". Dte. OLIVERA GABRIELA. Expediente N° 21.100 – 677.757/06.



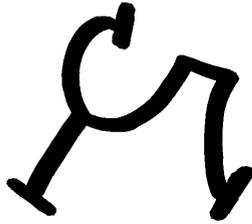
3.- N.N.: como de 20 años, altura 1,70, peso 100 kgs., cutis trigueño, cabello negro, ojos oscuros. Solicitarla Comisaría Lanús 3ra. Interviene U.F.I. N° 20 a cargo del Dr. Carlos Arocena del Departamento Judicial Lomas de Zamora, caratulada "TENTATIVA DE ROBO – ATENTADO Y RESISTENCIA A LA AUTORIDAD – ABUSO DE ARMAS". Vma. GARCÍA DAER FEDERICO. Expediente N° 21.100 – 678.148/06.





## SUPLEMENTO DE SECUESTROS

1.- ESPINDOLA JORGE EDUARDO: I.P.P. N° 100.951, caratulada "HURTO AGRAVADO DE GANADO". Secuestro de una yegua zaina color marrón, la cual le falta el ojo derecho y posee marca a la altura de la mandíbula. Ordenarla U.F.I. N° 1, Dr. Juan José Montani del Departamento Judicial Zárate - Campana. Expediente N° 21.100 – 672.572/06.



2.- COSTA FERNANDO GABRIEL: "ROBO GANADO MAYOR". Secuestro de un caballo tobiano y una yegua gateada preñada, ambos con marca. Solicitarla Comisaría de Brandsen. Interviene U.F.I. N° 9 del Departamento Judicial La Plata. Expediente N° 21.100 – 673.497/06.

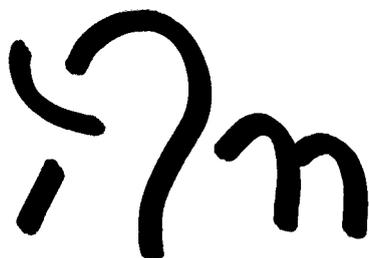


3.- GUIDI ESTEBAN LUIS: "HURTO DE GANADO MAYOR". Secuestro de un equino con marca. Solicitarla Comisaría Zárate 1ra. Interviene U.F.I. N° 5 a cargo del Dr. Marcelo Jorge Pernicci. Expediente N° 21.100 – 676.096/06.



4.- DURQUET CLAUDIA ANDREA: "HURTO DE GANADO MAYOR". Secuestro de un equino pura sangre de carrera de 20 años, pelaje zaino colorado cabos negros, presentando como seña particular en la pata derecha trasera una herida grande, semi cicatrizada, posee una estrella de color blanco en la frente, con mancha al lado del vaso en pata trasera, mismo se encuentra castrado y no posee marca. Solicitarla Comisaría La Plata 12da. Interviene U.F.I. N° 9 a cargo del Sr. Fiscal Dr. Alejandro Villordo del Departamento Judicial La Plata. Expediente N° 21.100 – 676.097/06.

5.- FURFARO RICARDO: "ROBO DE GANADO MAYOR". Secuestro de un equino picazo de 14 años, el cual posee su frente o cara pelaje color blanco, al igual que patas y manos, y un tordillo color blanco tipo sucio de aprox. 12 años, con cola corta, ambos poseen clinas largas y marca. Solicitarla Comisaría Florencio Varela 5ta. Interviene U.F.I. N° 17 Dr. Adolfo Aversa del Departamento Judicial Quilmes. Expediente N° 21.100 – 676.211/06.



6.- CHAMORRO BERNABÉ: "ROBO GANADO MAYOR". Secuestro de un equino tobiano gateado, de 10 años, y un equino alazán tostado de 8 años, los cuales poseen marca. Solicitarla Comisaría Brandsen. Intervienen U.F.I. N° 9 a cargo del Dr. Villordo y Juzgado de Garantías N° 1 a cargo del Dr. Atencio, ambos del Departamento Judicial La Plata. Expediente N° 21.100 – 680.701/06.



REPÚBLICA ARGENTINA  
PROVINCIA DE BUENOS AIRES  
MINISTERIO DE SEGURIDAD

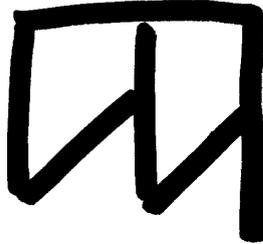


POLICIA

## SUPLEMENTO DE BÚSQUEDAS

---

1.- ALBERTI ANTONIO SALVADOR: "ROBO GANADO MAYOR". Búsqueda y hallazgo de 11 vacas raza mestiza las cuales poseen marca. Solicitarla Comisaría Presidente Perón - Guernica. Interviene U.F.I. N° 9 del Departamento Judicial La Plata. Expediente N° 21.100 – 677.347/06.



2.- SANTOS RAMÓN CEFERINO: "HURTO EQUINO". Búsqueda y hallazgo de equino tipo ptiso, color negro, el cual posee una cicatriz en su pata trasera izquierda, no poseyendo marca ni señal alguna. Solicitarla Destacamento Villa Progreso. Intervienen U.F.I. N° 9 Dr. Villordo y Juez de Garantías N° 4 Dra. Garmendia, ambos del Departamento Judicial La Plata. Expediente N° 21.100 – 677.930/06.